

6. Vecherova E.M. Criminalization and criminal-legal qualification of crimes from the standpoint of providing certain functions and principles of criminal law / E.M. Vecherova // Journal of the Academy of Advocacy of Ukraine. - 2013. - №4. [Email. Science. profession. publication]. - Access: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Chaau_2013_4_6.pdf. - Title from the screen.
7. Yachuk A. Criminalization of Corruption: Towards European standards / AM Yachuk // Bulletin of the Ministry of Justice of Ukraine. - 2013. - № 11. - P. 18-20.
8. Titarenko A.A. On the issue of appropriateness of criminalization proposals provide undue advantage in the context of new anti-corruption legislation / A.A. Titarenko // Proceedings of Irpin financial-legal academy (economics, law). - 2013. - №2. - P. 172-177.
9. The United Nations Convention against Corruption: Convention of 31.03.2003 // Supreme Council of Ukraine. - 2007. - №49. - Art. 2048.

Рецензент: кандидат юридичних наук, доцент Сорока Л.В.

УДК 349.2

Денисевич А.Ю.,

аспірант юридичного факультету
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНИЙ РІВЕНЬ ПРАЦІВНИКА»

У статті на основі поглядів вчених із різних галузей права, а також положень чинного законодавства розкрито необхідність формування визначення поняття «професійний рівень працівників». Аргументовано доцільність включення його до тексту Проекту Трудового Кодексу з метою попередження виникнення спірних моментів в практичній діяльності в процесі використання поняття «професійний рівень працівника».

Ключові слова: атестація, кваліфікація, професійний рівень, ділові якості, працівник.

Денисевич А.Ю.,

аспірант юридичного факультета
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ РАБОТНИКА»

В статье на основании взглядов ученых разных сфер права, положений действующего законодательства раскрыто необходимость формирования определения понятия «профессиональный уровень работника». Аргументировано актуальность включения ее в текст Проекта Трудового Кодекса с целью предупреждения возникновения спорных моментов в практической деятельности в процессе использования понятия «профессиональный уровень работника».

Ключевые слова: аттестация, квалификация, профессиональный уровень, деловые качества, работники.

Denisevich A.Y.,

post-graduate student of faculty of law
Department of Labour Law and Social Security Law
Taras Shevchenko National University of Kyiv

ON THE DEFINITION OF «PROFESSIONAL LEVEL OF EMPLOYEES»

The article based on the views of scientists from different areas of law, the provisions of the current legislation revealed the need to create a definition of "professional level employee". Argued the relevance of its inclusion in the text of the draft Labour Code to prevent the emergence of contentious issues in practice in the use of the concept of the professional level of the employee.

Defined that professional level of employee is a complex structure, which is important in labor law. The need for the measurement of professional level employee exists at any stage of employment, and its results affect the

appearance (during the competition, testing in hiring), existence and termination of employment (certification of workers) also professional skills important in employee career advancement on the salary. Using the proposed definition will provide a clear understanding of the criteria that must be considered when determining the professional level employee to help reduce the occurrence of disputes on the definition of such term in practice.

Keywords: certification, qualification, professional skills, business skills, employees.

Актуальність проблематики. Будь-який роботодавець бажає формувати трудовий колектив свого підприємства з висококваліфікованих кадрів, які здатні оперативно виконувати завдання керівників структурних підрозділів, швидко пристосовуватися до умов ринку, що постійно змінюються, здатні опановувати нововведення у технологічних процесах виробництва продукції та створювати здорову конкуренцію іншим учасникам ринку товарів та надання послуг.

Так у проекті Трудового Кодексу України № 1658, автором законодавчої ініціативи якого є М. М. Папієв, передбачено виникнення цієї проблеми, та у п. 1 ч. 1 ст. 24 зазначено, що власник або уповноважена особа має право на добір кадрів [1], метою якого є комплектування штату підприємства необхідними кадрами. Здійснюючи добір кадрів, роботодавцю необхідно пам'ятати, що він повинен встановлювати лише ті критерії, які мають відношення до професійної діяльності майбутнього працівника, оскільки всі інші вимоги, які не відносяться до майбутньої трудової функції працівника будуть мати дискримінаційний характер, окрім передбачених обмежень визначених чинним законодавством.

Тобто при здійсненні добору кадрів роботодавець має право брати до уваги лише показники, які мають відношення до обумовленої у трудовому договорі – трудової функції (у випадку випробування при прийнятті на роботу) або у випадку добору кадрів критерії які відносяться до професійного рівня та необхідні для виконання обов'язків за певною професією.

Ступінь наукової розробки проблеми. Питанню визначення професійного рівня працівника у своїх роботах приділяли увагу відомі вітчизняні та радянські вчені, зокрема: А. С. Барський, А. В. Биков, Н. М. Болотіна, Н. М. Вапнярчук, В. В. Жернаков, Ю. В. Іванчина, М. І. Іншин, Н. О. Мельничук, А. О. Мовчан О. І. Процевський, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Відсутність чіткої дефініції «професійний рівень» на законодавчому та теоретичному рівні призводить до різного розуміння значення цього словосполучення. Тому, створення та закріплення на законодавчому рівні, такого терміну, як «професійний рівень працівника» дозволить уникнути розбіжностей у сприйнятті цього терміну та зведе до мінімуму виникнення непорозумінь між сторонами трудових відносин на практиці.

Метою статті є визначення поняття «професійний рівень працівника», оскільки практика застосування словосполучення професійний рівень працівника, рівень професійної підготовки, рівень професійності є достатньо поширеною у теоретичній, практичній та законодавчій сфері але відсутність чіткого значення ускладнює його використання.

Виклад матеріалу. В першу чергу, потрібно розглянути тлумачення слів «професійний» та «рівень» у тлумачному словнику української мови: професійний

використовується як прикметник до слова професіонал, яке означає добрий фахівець, знаєчє своєї справи; рівень – ступінь чиєсь освіти, культури, підготовки та т. ін. [2].

У п. 4 ст. 2 Постанови КМУ від 25.11.1999 Про затвердження Порядку проведення архітектурних та містобудівних конкурсів зазначено, що професійний рівень учасника конкурсу – встановлені замовником конкурсу кваліфікаційні та інші вимоги, які підтверджують професійну спроможність учасника конкурсу виконати конкурсний проект і у разі необхідності подальшу роботу над його реалізацією [3]. Законодавець зазначає, що професійний рівень учасників це комплекс показників, за допомогою яких вони здатні довести свою спроможність на виконання поставлених завдань, до яких він відносить кваліфікацію та інші вимоги, якщо визначення кваліфікації ми розуміємо, як сукупність знань, вмінь та навиків, то з розумінням що мав на увазі законодавець під іншими вимогами виникають проблеми.

Якщо звернути увагу на визначення атестації, яке надається в ст. 1 ЗУ «Про професійний розвиток працівників» то бачимо, що це – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [4]. У вищезазначеному нормативно-правовому акті законодавець говорить про визначення професійного рівня працівника, як про рівень кваліфікації, що є неправильним, оскільки вони його ототожнюють з поняттям кваліфікації працівника, яке є вужчим за професійний рівень працівника.

Звернувши увагу на постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку і умови проведення конкурсу з відбору адвокатів, які залучаються для надання безоплатної вторинної допомоги» [5] можна побачити, що вимогами до професійного рівня працівника зазначеними у п.13 є: знати нормативно-правові акти у сфері захисту прав людини; знати норми процесуального та матеріального права; знати та дотримуватися Правил адвокатської етики; знати законодавство у сфері безоплатної правової допомоги; вміти скласти процесуальні заяви, скарги та інші документи правового характеру; вміти користуватися комп'ютером; знати стандарти якості надання безоплатної допомоги; володіти державною мовою; мати право на зайняття адвокатською діяльністю. Вищезазначені вимоги відповідають визначенню кваліфікації, оскільки складаються з професійних вмінь, знань та навичок необхідних для успішного виконання професійних обов'язків.

Положення Міністерства охорони здоров'я України «Про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою» визначає атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою «проводиться з метою підвищення їх кваліфікації, професійного рівня, вона спрямована на вдосконалення та поліпшення якості медичного обслуговування населення» [6]. З змісту цього визначення робимо висновок, що законодавець на відміну від попередніх тлумачень окремо визначає кваліфікацію та професійний рівень, що на нашу також не відповідає дійсності, оскільки кваліфікація працівника є одним із складових елементів професійного рівня працівника яку неможливо оцінювати паралельно з професійним рівнем, кваліфікація – ступінь професійної підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь і навичок, необхідних для виконання ним певного виду роботи [5], а тому, оцінка кваліфікація працівника має відбуватися окремо та лише після її визначення має включатися до професійного рівня працівника.

Атестація працівників керівного складу державних підприємств проводиться з метою підвищення ефективності діяльності зазначених працівників. У ході атестації оцінюються їх ділові та професійні якості, виконання ними посадових обов'язків, зазначених у професійно-кваліфікаційних характеристиках їх посад, а також нормативно-правових актах [7].

З метою підвищення ефективності діяльності державних службовців та відповідальності за доручену справу в державних органах один раз на три роки проводиться їх атестація, під час якої оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені працівниками при виконанні службових обов'язків, визначених типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад і відображених у посадових інструкціях [8].

З аналізу вищезазначених визначень атестації працівників бачимо, що метою її проведення є оцінка професійного рівня працівника, яка заснована на базі отриманої інформації про відповідність працівника рівню кваліфікації визначеному у довіднику кваліфікаційних характеристик, наявності в працівника ділових якостей, результатів виконання працівником визначених посадовою інструкцією посадових обов'язків. Визначення результатів роботи у робітничих професіях потрібно проводити шляхом (кількість виготовлених деталей), успішність виконання роботи працівників у сфері надання послуг за допомогою задоволення бажань клієнтів (краще проводити за наявністю скарг), визначення ділових якостей міститься у п. та визначається як наявність ініціативності та відповідальності.

В свою чергу, В. І. Щербина розглядає атестацію працівників як періодичну комплексну перевірку рівня ділових, особистісних, а деколи й моральних якостей працівника відповідній посаді або процес оцінки ефективності виконання працівником своїх посадових обов'язків, що здійснюється його безпосереднім керівником [9, с. 232].

Визначення надане В. І. Щербиною передбачає визначення таких показників: ділові якості; особистісні якості; в деяких випадках моральні якості; виконання посадових обов'язків. Моральні якості особи є достатньо складним показником, і питання її визначення відноситься має до філософії, а не трудового права.

Схожою є думка ст. 5 Закону України «Про запобігання корупції» де вказано, що членом Національного агентства може бути громадянин України, не молодший тридцяти п'яти років, який має вищу освіту, володіє державною мовою та здатний за своїми діловими та моральними якостями, освітнім і професійним рівнем, за станом здоров'я виконувати відповідні службові обов'язки [10]. Яким чином оцінювати моральні якості на законодавчому рівні не визначено, тому виносячи рішення орган, який вповноважений здійснювати добір кадрів керується тільки своїми суб'єктивними думками, що ставить під сумнів істинність такого висновку.

Підтримуємо думку Л. І. Лазор яка вважає доцільним під час обрання за конкурсом та при проведенні атестації оцінювати три групи взаємопов'язаних якостей: ділова кваліфікація (рівень професійної підготовки, компетентність та професіоналізм, прагнення до підвищення кваліфікації); особисті якості (людяність, творча активність та ініціативність, принциповість, відповідальність, психічна рівновага); моральні якості (милосердя та гуманність, доброта та чуйність, фактичність, порядність, стриманість). Кожна група якостей, що ставиться до працівника, повинна визначатися з урахуванням

сфери виконуваної роботи та відповідних функціональних обов'язків працівника [11, с. 7]. Н. О. Мельничук під час дослідження питання проведення випробування при прийнятті на роботу виокремила три групи критеріїв оцінки особи, а саме: професійний, що передбачає наявність ділових якостей, практичного досвіду, стажу за спеціальністю, кваліфікації, теоретичної підготовки; психологічний, складовими якого є усвідомлення обов'язків і прав, особисті якості, чесність, дисциплінованість, організаційні здібності; морально-правовий, що формується під впливом рівня правової культури, вихованості, обізнаності із статусом, моральних якостей особи [12, с. 10].

Аналізуючи думки вчених та положення законодавства, можна констатувати, що не досягнуто єдиної думки про визначення переліку якостей, які потрібно враховувати при визначенні професійного рівня працівника. Розбіжність у якостях, які потрібно враховувати під час визначення професійного рівня працівника, пов'язана з тим за допомогою якого метода здійснюється така оцінка та в якій сфері задіяний працівник.

Основним елементом професійного рівня працівника є професійні якості працівника (кваліфікація), які в залежності від роду зайнятості доповнюються факультативними складовими: ділові, морально-етичні, особистісні та інші якості працівника, що мають значення на успішне виконання ним своїх професійних обов'язків. Так, для суддів, вчителів загальноосвітніх шкіл, працівників прокуратури окрім кваліфікації важливу роль має наявність високих морально-етичних цінностей. В процесі визначення професійного рівня керівників підприємств необхідно враховувати такі ділові якості: ініціативність, відповідальність, уважність, цілеспрямованість. Для робітників критерії, які враховують при визначенні їх професійного рівня є вужчими та складаються кваліфікації.

Наявність великого переліку професій та різних вимог до працівників не дає можливості сформулювати універсальне поняття «професійного рівня працівника», тому пропонуємо дефініцію зміст якої буде залежати від професії та складатися з основних і факультативних ознак. Професійний рівень показника – це показник який характеризує наявність знань, вмінь і навиків працівника, його здатність належним чином виконувати обов'язки та завдання, передбачені довідником кваліфікаційним характеристик. Елементами які складають професійний рівень працівника є: кваліфікація як основний елемент. Факультативні: моральні, ділові, особисті, психологічні та інші якості, які залежать від професії і мають значення на успішне виконання визначених обов'язків.

Висновок. Отже, професійний рівень працівника є складною конструкцією, яка має велике значення у трудовому праві. Потреба визначення оцінки професійного рівня працівника існує на будь-якому етапі трудових відносин, а її результати впливають на виникнення (під час проведення конкурсного відбору, випробуванні при прийнятті на роботу), існування та припинення трудових відносин (атестація працівників), також професійний рівень має значення на кар'єрне просування працівника, на розмір заробітної плати. Використання запропонованої дефініції надасть чітке уявлення про критерії, які потрібно враховувати при визначенні професійного рівня працівника, що допоможе зменшити виникнення спорів, щодо визначення на практиці такого терміну.

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового Кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658-VII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

2. Словник української мови: у 11 т. – Т.4. (І-М). – К.: Наук. думка, 1973. – С. 840.
3. Про затвердження Порядку проведення архітектурних та містобудівних конкурсів: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.11.1999 р. № 2137 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2137-99-%D0%BF>.
4. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р., №4312-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – №39. – Ст. 462.
5. Про затвердження Порядку і умов проведення конкурсу з відбору адвокатів, які залучаються для надання безоплатної вторинної правової допомоги: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2011 р. № 1362 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1362-2011-%D0%BF>.
6. Про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою: Положення Міністерства охорони здоров'я України від 23.11.2007 р. № 742 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1368-07>.
7. Про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.1999 р. № 1571 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1571-99-%D0%BF>.
8. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1922-2000-%D0%BF>.
9. Трудове право України: підручник/ МІ. Іншин, В.І. Щербина. – Харків: Диса плос, 2014. – 500 с.
10. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. №1700-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 49. – ст.2056.
11. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: автореф. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Л.И. Лазор. – М., 1991. – С. 7.
12. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: Н.О. Мельничук 12.00.05 / Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого. – К., 2006. – С. 10.

References:

1. Draft Labor Code of Ukraine from 12.27.2014 g. № 1658-VII // [electronic resource]. - Access: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
2. Ukrainian dictionary: 11 tons. - V.4. (I-M). - K.: Science. opinion, 1973. - S. 840.
3. On approval of the architectural and urban competitions: Cabinet of Ministers of Ukraine of 25.11.1999 p. № 2137 // [electronic resource]. - Access: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2137-99-%D0%BF>.
4. On the professional development of employees: Law of Ukraine of 12.01.2012 p., №4312-VI // known. Horse. Rada of Ukraine. - 2012. - №39. - Century. 462.
5. On approval of the terms of the contest and the selection of lawyers involved to provide secondary legal aid: Cabinet of Ministers of Ukraine of 28.12.2011 p. № 1362 // [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1362-2011-%D0%BF>.
6. On certification of junior specialists with medical education: Regulation of the Ministry of Health of Ukraine of 23.11.2007. № 742 // [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1368-07>.
7. The procedure for certification of managers of state enterprises: Cabinet of Ministers of Ukraine of 08.27.1999 p. № 1571 // [electronic resource]. - Access: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1571-99-%D0%BF>.
8. Approval of the attestation of civil servants: Cabinet of Ministers of Ukraine of 28.12.2000 p. № 1922 // [electronic resource]. - Access: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1922-2000-%D0%BF>.
9. Labor Law of Ukraine: a textbook / MI Inshyn, VI Shcherbina. - Kharkov: Dysa plus, 2014. - 500 p.
10. Prevention of Corruption Law of Ukraine of 10.14.2014 p. №1700-VII // Supreme Council (BD). - 2014. - № 49. - st.2056.
11. Lazor L.I. Pravovye problems competitive podbora, certification of personnel and working place on sovremenno stages: Author. ... Dr. Legal. Sciences: 12.00.05 / LI Lazor. - M., 1991. - P. 7.
12. Melnychuk N.O. Rights probation at work on legislation Ukraine: Dis. ... Candidate. Legal. Sciences: NO 12.00.05 Melnychuk / Nat. Legal. Acad. them. J. Wise. - K., 2006. - P. 10.

Рецензент: кандидат юридичних наук, доцент Юнін О.С.