

Е.А. Ровинский. – М., 1960.

6. Про положення про Міністерство фінансів України : Указ Президента України від 08.04.2011 № 446/2011 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

7. Про Національний банк України : Закон України від 20.05.1999 // ВВР. – 1999. – № 29. – Ст. 238.

8. Про Міністерство доходів і зборів України : Указ Президента України від 18.03.2013 № 141/2013 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

9. Положення про Державне казначейство України : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.12.2005 № 1232 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

10. Положення про Державну фінансову інспекцію : Указ Президента України від 23.04.2011 499/2011 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

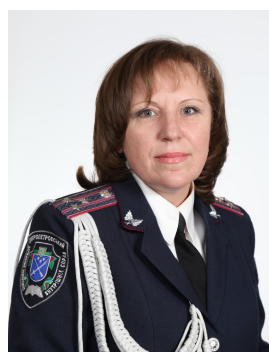
Макух О. В. Соотношение понятий «сторона» и «субъект» при регулировании финансовых отношений. Проводится анализ соотношения таких понятий, как сторона финансовых правоотношений и субъект финансовых правоотношений. Указано, что финансовые правоотношения имеют две стороны, каждую из которых представляет ряд субъектов.

Ключевые слова: *финансовые правоотношения; сторона финансовых правоотношений; субъект финансовых правоотношений.*

Makukh O. Relationship between concepts "party" and "subject" in the regulation of financial relations. The paper analyzes the relation of concepts such as legal and financial side of the subject of financial relations. Pointed out that the financial relationship have two sides, each of which represents a number of subjects. Domineering side of financial relations covers all entities that are or are carriers of the interests of owners of public funds, or specifically authorized by him for the realization of his interest. Obligated party financial relationships covers the range of participants whose behavior is guided primarily (or exclusively) on the execution of those decrees, which for them are made by the owner of funds of public funds.

Keywords: *financial relationship; party financial relations; subject of financial relations.*

Надійшла до редакції 22.09.2015



Тіщенко С. О.

кандидат юридичних наук, доцент
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.22 (477)

ПОНЯТТЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Статтю присвячено аналізу різних підходів до визначення поняття атестації працівників. Обґрунтовано, що для трудової науки найбільш методологічно прийнятним є визначення поняття атестації працівників як різновиду трудових правовідносин. Надано авторську дефініцію поняття «атестація працівників».

Ключові слова: *атестація працівників, трудові правовідносини, правовідносини щодо атестації працівників, порядок атестації працівників.*

Постановка проблеми. Атестація є давно відомим інститутом трудового права. Однак лише порівняно недавно трудове законодавство встановило можливість проведення атестації будь-яких категорій працівників. На початку 2012 року набрав чинності Закон України «Про професійний розвиток працівників» [1] (далі – Закон № 4312-VI). Внаслідок цього, як вірно зазначає Т.М. Лежнєва, правове регулювання атестації працівників набуло нової якості, ставши інститутом загального, а не спеціального трудового законодавства [2, с. 207].

Наукове осмислення проблем атестації є на часі в умовах, коли гостро постає необхідність підвищення ефективності кадрового менеджменту, і передусім у сфері публічної служби. Однак актуалізує питання атестації не лише необхідність забезпечення і підвищення її ефективності, якнайповнішої реалізації визначених законодавством функцій атестації. Про актуальність питання правового регулювання атестаційних відносин свідчить і можливість порушення прав та законних інтересів працівників у ході та внаслідок атестації. Отже, перед практикою правового регулювання постають два основні завдання: 1) забезпечення і підвищення ефективності атестації; 2) охорона, гарантування та захисту прав та інтересів працівників – суб'єктів атестаційних відносин. Діалектичний характер цих завдань яскраво ілюструє спрямованість всієї системи права, і трудового права зокрема, на узгодження протилежних або принаймні таких, що не співпадають, інтересів суб'єктів суспільних відносин.

Виконання цих завдань може бути успішним лише за умови, що воно буде науково обґрунтованим. А відтак на часі наукове осмислення проблем правового регулювання атестаційних відносин у сучасних економічних та політико-правових умовах. Дослідження практично будь-якого правового явища починається і надалі ґрунтується на такій формі мислення та розвитку наукового пізнання, як поняття.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питанням правового регулювання атестації працівників та окремих їх категорій присвячені праці, зокрема, таких вчених, як В.А. Глозман, А.П. Жиров, Вал.П. Кохан, В.Р. Кравець, Л.Ф. Купіна, В.І. Курилов, Л.І. Лазор, К.Ю. Мельник, Ф.П. Негру, Н.М. Неумивайченко, Ю.М. Полетаєв, О.С. Савельєв, Ю.М. Старілов та ін.

Метою цієї наукової статті є аналіз існуючих підходів до розуміння атестації працівників і визначення поняття атестації працівників з урахуванням найбільш сприятливого для трудової науки методологічного підходу.

Виклад основного матеріалу. На жаль, законодавство про працю не містить узагальненого визначення поняття атестації. В якості нечисленних винятків можна навести Положення про атестацію педагогічних працівників навчальних закладів та навчально-методичних установ сфери культури [3], в п. 1.2. якого атестацію педагогічних працівників визначено як систему заходів, спрямованих на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за результатами якої визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, встановлюється тарифна

ставка, присвоюється кваліфікаційна категорія, присвоюється педагогічне звання; Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України [4], у п. 1 якого атестація розуміється як управлінська кадрова процедура, спрямована на оцінку кваліфікації стажистів, прокурорів і слідчих, а також працівників Національної академії прокуратури України, яким присвоєно класні чини, з метою: визначення відповідності працівників прокуратури та навчальних закладів займаним посадам, стану їх професійної підготовки; оцінки стану професійної підготовки та придатності стажистів за діловими і моральними якостями до самостійної роботи на посаді прокурора прокуратури чи слідчого; формування резерву кадрів на висунення; удосконалення професійної майстерності; визначення напрямів підвищення кваліфікації, професійної підготовки і перепідготовки; внесення і обґрунтування пропозицій щодо призначення та переміщення кадрів. У більшості ж джерел правового регулювання атестації її цілісного визначення не надається; нормотворець, як правило, обмежується вказівкою на мету (завдання) атестації. А той же Закон № 4312-VI не визначає навіть мети атестації.

У науковій літературі з трудового права атестацію працівників визначають передусім виходячи з родової категорії діяльності або процедурної форми діяльності. Іншими словами, атестація працівників найчастіше визначається: 1) як діяльність щодо визначення якостей працівника, що мають значення для виконуваної ним трудової функції [5, с. 100; 6, с. 161; 7, с. 40; 8, с. 117; 9, с. 402; 10, с. 254; 11, с. 332; 12, с. 178-179; 13, с. 248]; 2) як певний процедурний порядок, форма такої діяльності [14, с. 9; 15, с. 8–10; 16, с. 10; 17, с. 10-11; 18, с. 305; 19, с. 46]. Як правило, визначення супроводжуються і вказівкою на мету такої діяльності. Для прикладу, В.П. Кохан наводить дефініцію атестації працівників як організаційно-правової форми встановлення кваліфікації працівників, що полягає в періодичній перевірці й оцінці рівня їх ділових якостей (а в їх складі також особистих, а інколи й моральних) для виявлення відповідності обійманим посадам (виконуваний роботі), що провадиться роботодавцем згідно з трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими й локальними актами, що містять норми трудового права, з метою раціонального використання кадрів й підвищення їх кваліфікації, а також якості і продуктивності праці [17, с. 10-11]. Н.М. Неумивайченко під атестацією державних службовців пропонує розуміти діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах науково обґрунтованої процедури з метою виявлення ступеня відповідності працівника обійманій посаді здійснює оцінку ділових, особистих якостей, процесу і підсумків його службової діяльності, результатами якої стають висновки та рекомендації атестаційної комісії щодо покращання праці як працівника, якого атестують, так і апарату всього державного органу [20, с. 137]. О.С. Савельєв визначає атестацію осіб рядового і начальницького складу ОВС як регламентовану нормативно-правовими актами та засновану на принципах колегіальності, гласності, повноти, всебічності процедуру оцінки вповноваженими на те посадовими осо-

бами ділових, службових, особистих, морально-психологічних та комунікативних якостей осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, їх освітнього, кваліфікаційного та професійного рівня за певний період проходження ними служби з метою виявлення здобутків та недоліків у їх професійній діяльності, відпрацювання шляхів та способів їх усунення, удосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їх роботи, поліпшення добору, розстановки й виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності та відповідальності працівників за доручену справу [21, с. 115-116].

Однак не менш важливими є підходи до атестації, які відображають правову, а не діяльнісну сутність цього явища. Ідеться, зокрема, про визначення атестації працівників як інституту трудового права та як особливого виду трудових правовідносин. Лише такий підхід, на нашу думку, може розкрити трудовоправову сутність атестації. Розуміння атестації працівників як діяльності методологічно більше пасує галузям науки, які своїм предметом мають управлінську діяльність (державне управління, менеджмент тощо), і відволікає від суто правової сторони явища атестації працівників. Розуміння атестації як певного процедурного порядку, форми діяльності не виправдано зміщує акцент на процедурно-правовий аспект атестації працівників та зменшує роль матеріально-правових відносин атестації працівників, які є первинними щодо процедурних правовідносин.

З цього приводу звертає на себе увагу дисертаційна робота Л.Ф. Купіної, в якій авторка надає визначення поняття атестації: 1) як правового інституту (сукупність правових норм, які регулюють групу однорідних суспільних відносин зі встановлення, перевірки чи підтвердження рівня кваліфікації працівників); 2) як правовідношення (правове відношення, що виникає на основі юридичних норм, – взаємозобов'язальний суспільний зв'язок між працівником та роботодавцем, який характеризується наявністю у працівника сукупності юридичних прав та обов'язків по встановленню чи підтвердженню рівня своєї кваліфікації, а у роботодавця – сукупністю юридичних прав та обов'язків по проведенню сукупності заходів, спрямованих на перевірку рівня кваліфікації працівника); 3) як форми визначення відповідності працівника обійманій посаді (сукупність заходів, спрямованих на встановлення, перевірку та підтвердження рівня кваліфікації працівників, з метою покращення найбільш раціонального використання працівників та підвищення ефективності їх праці) [22, с. 39].

У тому числі як трудові правовідносини розглядає атестацію і В.П. Кохан [23]. Дослідниця суб'єктами цих відносин називає працівника, атестаційну комісію та роботодавця; об'єктом – перевірку рівня кваліфікації працівників та їх відповідності обійманій посаді або виконуваній роботі; основним змістом – право роботодавця на проведення атестації та його обов'язок належно організувати атестаційну процедуру і обов'язок працівника до проходження атестації та його суб'єктивне право на дотримання його трудових прав у процесі здійснення цієї оціночної процедури [23, с. 249-250].

Близьким до розуміння атестації як певних трудових правовідносин є репрезентація її правової природи як юридичного обов'язку. Так, В.В. Гончарук зазначає, що атестація – це встановлений законодавством правовий засіб, який існує у вигляді додаткового обов'язку, покликаного шляхом застосування певних наслідків за результатами атестації забезпечити належне виконання працівником своїх зобов'язань за трудовим договором [24, с. 97]. Також як обов'язок визначають атестацію працівників В.М. Вишновецький, С.В. Вишновецька та О.В. Галкіна: як юридичний обов'язок працівників проходити періодичну перевірку рівня своєї професійної підготовки (кваліфікації) і відповідності обійманій посаді (виконуваній роботі), яка організовується власником підприємства або уповноваженим ним органом (роботодавцем) відповідно до встановлених правил і положень з метою оптимізації використання кадрів, стимулювання росту їх кваліфікації, підвищення відповідальності, виконавської дисципліни і встановлення можливостей збереження, зміни або припинення трудових правовідносин [25, с. 48]. Цю думку підтримує і Н.М. Вапнярчук, яка, крім діяльнісного підходу до атестації, демонструє і розуміння атестації як юридичного обов'язку працівника проходити у встановленій організаційно-правовій формі періодичну перевірку професіональних, ділових і моральних якостей [10, с. 253]. Такої ж позиції дотримується Ю.М. Полетаєв [26, с. 20]. Вважаємо, що розкриття правової природи атестації працівників через категорію юридичного обов'язку є некоректним з кількох причин. По-перше, за усталеною в юридичній науці думкою, кожному праву протистоїть відповідний обов'язок, а права та обов'язки існують та здійснюються в межах правових відносин. По-друге, практиці правового регулювання відомі випадки, коли проходження атестації є правом, а не обов'язком працівника (наприклад, відповідно до п. 2 Положення про проведення атестації державних службовців [27] особи, призначені на посаду на визначений термін, та вагітні жінки можуть проходити атестацію за власним бажанням). По-третє, окрім обов'язків працівника, у змісті правовідносин атестації наявні і окремі права працівника (наприклад, таке, що впливає із ч. 7 ст. 11 Закону № 4312-VI, право бути присутнім при атестації; право оскаржувати результати атестації (ч. 4 ст. 13 Закону № 4312-VI)).

Також видається перспективним розгляд та розуміння атестації як певного результату діяльності щодо оцінювання якості працівників, який за своєю природою є юридичним фактом трудового права.

Так, В.Я. Малиновський зазначає, що атестація – це, в тому числі, певний закінчений, оформлений, зафіксований результат оцінювання. Удосконалення й упорядкування проходження державної служби неможливо без періодичної атестації службовців [8, с. 117]. Як вірно вказують С.В. Вишновецька та О.В. Галкіна, однією з основних ознак атестації працівників є те, що результати атестації завжди мають певні правові наслідки для працівника, що атестується [28, с. 73]. На думку авторів, головним призначенням атестації працівників є створення сприятливих умов для правильного вирішення таких юридичних питань: збереження змісту трудових правовід-

носин у попередньому вигляді; зміна змісту трудових правовідносин внаслідок коригування трудової функції працівника, яка має відбутися; припинення трудових правовідносин [28, с. 73].

І дійсно, результати атестації є юридичним фактом, який дозволяє, зокрема, прийняти роботодавцеві такі рішення, як переведення працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню; направлення працівника на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією; звільнення працівника у зв'язку із невідповідністю обійманій посаді у разі відмови працівника від переведення на іншу посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця (ч. 3 ст. 13 Закон № 4312-VI).

В тому числі й як інститут права атестацію працівників розглядають Т.Є. Кагановська [11, с. 332], Ю.М. Старілов [9, с. 332]. Передусім увага приділяється таким елементам правового інституту атестації працівників, як принципи атестації та порядок (процедура) атестації. Однак цим не обмежується різноманіття структурних елементів правового інституту атестації. Так, В.І. Колеснікова у структурі цього інституту виділяє норми права, які встановлюють порядок виникнення, розвитку і припинення атестаційних правовідносин і визначають: 1) цілі та задачі атестації; 2) коло осіб, які підлягають атестації; 3) строки проведення атестації; 4) склад атестаційної комісії; 5) порядок проведення атестації; 6) прийняття рішень за результатами атестації [29, с. 61]. В.Р. Кравець слушно виділяє у правовому інституті атестації державних службовців матеріальні норми, які встановлюють статутні атестаційно-правові положення (необхідність підготовки атестаційної характеристики, термін проведення атестації, види атестаційних оцінок), і процесуальні норми, які регулюють саму процедуру атестації [30, с. 170]. Крім того, в інституті атестації працівників можна виділити норми, встановлені законами України, підзаконними нормативно-правовими актами та локальними актами.

З огляду на викладене пропонуємо таке загальне визначення атестації працівників: «система врегульованих нормами трудового права, в тому числі локальними, матеріальних та процедурних трудових правовідносин щодо проведення періодичної перевірки визначених якостей працівника, які мають значення для виконання ним трудової функції, із наступною можливою зміною (виникненням, припиненням) трудових правовідносин за результатами такої перевірки».

На нашу думку, саме визначення, розуміння атестації працівників як особливого різновиду трудових правовідносин не лише якнайповніше відображає трудовправову природу атестації працівників, але й дозволяє охопити всі інші рівні (аспекти) розуміння атестації працівників. Так, у запропонованому нами визначенні враховані:

- 1) розуміння атестації як правовідносин;
- 2) розуміння атестації як правового інституту (через вказівку на регулювання відносин атестації працівників нормами трудового права);
- 3) розуміння атестації як певної діяльності (через вказівку на те, що

правовідносини атестації працівників складаються з приводу проведення періодичної перевірки визначених якостей працівника, які мають значення для виконання ним трудової функції). При цьому така діяльність подана достатньо узагальнено, без конкретизації, зокрема, мети та завдань, методів перевірки, показників, що перевіряються, тощо. Останнє дозволяє забезпечити належний рівень абстрактності загального визначення атестації працівників з огляду на те, що для різних категорій працівників мета, завдання атестації, показники, що перевіряються, можуть бути різними, а загальне правове регулювання (Закон № 4312-VI) з приводу показників, що перевіряються, взагалі обмежується загальною нормою про те, що «не допускається проведення оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою» (ч. 9 ст. 11 Закону № 4312-VI), в цілому відносячи питання конкретизації показників, що перевіряються, до сфери локального правового регулювання;

4) саме по особі визначення атестації працівників через правовідносини в згорнутому вигляді містить вказівку на всі елементи цих правовідносин – суб'єкти (працівник, роботодавець і, можливо, атестаційна комісія), зміст (матеріальні й процесуальні права та обов'язки суб'єктів щодо атестації), об'єкт (результати атестації);

5) запропоноване визначення підкреслює системний характер трудових правовідносин атестації працівників, вказуючи на головний їх розподіл: виділення матеріальних та процесуальних правовідносин, виділення правовідносин, безпосередньо пов'язаних із проведенням перевірки якостей працівника, та правовідносин, пов'язаних із наступною реалізацією результатів такої перевірки;

6) запропоноване визначення також підкреслює значення атестації, а точніше, її результатів, яким надано передбачену законодавством форму об'єктивного вираження – як юридичних фактів, які можуть бути підставою виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин.

Висновки. Пропонується таке загальне визначення атестації працівників: «система врегульованих нормами трудового права, в тому числі локальними, матеріальних та процедурних трудових правовідносин щодо проведення періодичної перевірки визначених якостей працівника, які мають значення для виконання ним трудової функції, із наступною можливою зміною (виникненням, припиненням) трудових правовідносин за результатами такої перевірки». Саме визначення, розуміння атестації працівників як особливого різновиду трудових правовідносин не лише якнайповніше відображає трудоправову природу атестації працівників, але й дозволяє охопити всі інші рівні (аспекти) розуміння атестації працівників (зокрема, «атестація – діяльність», «атестація – процедура», «атестація – юридичний факт»).

Бібліографічні посилання

1. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – С. 1693. – Ст. 462.
2. *Лежнева Т. М.* Новітнє правове регулювання атестації працівників /

Т. М. Лежнева // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Суми, 5-7 червня 2014 року / [за ред. проф. В. С. Венедиктова, проф. А. М. Куліша]. – Суми, 2014. – С. 207–211.

3. Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників навчальних закладів та навчально-методичних установ сфери культури : наказ Міністерства культури України від 31.10.2011 № 75 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 92. – С. 62. – Ст. 3353.

4. Про затвердження Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України : наказ Генеральної прокуратури України від 12 вересня 2005 р. № 2958ц // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2009. – № 12.

5. *Курилов В. И.* Аттестация и личность работника в советском трудовом праве / В. И. Курилов. – Владивосток, 1983.

6. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К., 1998. – Т. 1.

7. *Шаповалов А. В.* Організаційно-правові проблеми атестації працівників органів прокуратури / А. В. Шаповалов // Наше право. – 2013. – № 13. – С. 39–42.

8. *Малиновський В. Я.* Державна служба: Теорія і практика : навч. посібник / В. Я. Малиновський. – К., 2003..

9. *Старилов Ю. Н.* Служебное право : учебник / Ю. Н. Старилов. – М., 1996.

10. *Вапнярук Н. М.* Щодо атестації державних службовців / Н. М. Вапнярук // Проблеми законності. – 2008. – Вип. 97. – С. 249–255.

11. *Кагановська Т. Є.* Організаційно-правові засади проведення атестаційного провадження державних службовців в Україні / Т. Є. Кагановська // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 331–338.

12. *Кікінчук В. Ю.* Особливості проведення атестації працівників ОВС України / В. Ю. Кікінчук // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 178–185.

13. *Мельник К. Ю.* Атестація службовців правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 243–249.

14. *Жиров А. П.* Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. П. Жиров. – М., 1979.

15. *Лазор Л. И.* Правовое регулирование аттестации работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. И. Лазор. – Х., 1985.

16. *Негру Ф. П.* Научно-технический процесс и трудовой договор (некоторые вопросы) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ф. П. Негру. – М., 1972.

17. *Кохан В. П.* Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. П. Кохан. – К., 2011.

18. *Кримська О. М.* Атестація та її вплив на професійне зростання працівника / О. М. Кримська // Публічне право. – 2012. – № 1(5). – С. 302–307.

19. *Глозман В. А.* Право и проверка деловых качеств работников / В. А. Глозман. – Минск, 1981.

20. *Неумивайченко Н. М.* Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Неумивайченко. – Х., 2002.

21. *Савельєв О. С.* Атестація працівників органів внутрішніх справ: поняття, сутність та правове регулювання / О. С. Савельєв // Вісник Запорізького юрид. ін-ту Дніпроп. держ. ун-ту внутр. справ. – 2005. – № 1. – С. 111–118.

22. *Купіна Л. Ф.* Правове регулювання атестації педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. Ф. Купіна. – К., 2008.

23. *Кохан В. П.* Щодо характеристики відносин з атестації працівників / В. П. Кохан // Проблеми законності. – 2010. – Вип. 108. – С. 246–252.

24. Гончарук В. В. Порядок проведення атестації працівників органів внутрішніх справ / В. В. Гончарук // Право і суспільство. – 2010. – № 6. – С. 95–100.
25. Вишновецький В. М. Правова природа атестації державних службовців / В. М. Вишновецький // Юридичний вісник. – 2012. – № 1 (22). – С. 45–49.
26. Полетаев Ю. Н. Аттестация работников : правовое регулирование: организационные вопросы / Ю. Н. Полетаев. – М., 2000.
27. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 № 1922 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1. – Т. 1. – С. 123. – Ст. 27.
28. Вишновецька С. В. Правова природа атестації працівників в авіаційній галузі / С. В. Вишновецька, О. В. Галкіна // Юридичний вісник. – 2009. – № 4 (13). – С. 72–75.
29. Колесникова В. И. Административно–правовые основы аттестации государственных служащих : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / В. И. Колесникова. – М., 2001.
30. Кравець В. Р. Атестація державних службовців в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / В. Р. Кравець. – Одеса, 2003.

Тищенко С. О. Поняття аттестации работников в трудовом праві України. Стаття посвящена аналізу різних підходів к определению поняття аттестации работников. Обоснованно, что для трудо-правовой науки наиболее методологически приемлемым является определение понятия аттестации работников как разновидности трудовых правоотношений. Предлагается авторское определение понятия «аттестация работников».

Ключевые слова: аттестация работников, трудовые правоотношения, правоотношения по аттестации работников, порядок аттестации работников.

Tishchenkova S. O. The concept of employees certification in Ukrainian labour law. The scientific article is devoted to the analysis of the different approaches to determination of employees certification concept. It is noted that there is no common legal determination of the employees certification concept in the Ukrainian legislation. As well as there is no common approach to determination of employees certification concept in labour-law science.

It is substantiated, that defining the concept of employees certification through the categories of activity is appropriate rather for management and public administration sciences than for law sciences. Defining the concept of employees certification through the categories of juridical procedure or employee's legal duty in turn appear to provide too narrow interpretation of employees certification.

It is substantiated, that determination of employees certification concept as a specific varieties of labour legal relationships is the one that meets the methodological demands of labour-law science best. An original author's determination of employees certification concept us given in the scientific article. Author proposes to define employees certification as “a system of material and procedural labour legal relationships, regulated by the rules of labour law, including local, dealing with the realization periodic verification of certain personal qualities of an employee, which matter for discharging of his labour function, with the further possible change (origin or terminating) of labour legal relationships on results of such verification”. Exactly the definition and interpretation of employees certification as special kind of labour legal relationships not only provides the exhaustive reflection of labour-law character of employees certification, but also makes it possible to embrace all other levels (aspects) of employees certification interpretation (in particular, “employees certification as an activity”, “employees certification as a legal procedure”, “employees certification as a juridical fact”).

Keywords: employees certification, labour legal relationships, legal relationships of employees certification, employees certification procedure.

Надійшла до редакції 30.09.2015