

Література

1. Каляйпова Л. В. Експертиза при провадженні справ про порушення митних правил та контрабанду. — О., 2001. — 19 с.
2. Таможенное право. Особенная часть: Курс лекций. — М.: Экспоника, 1999. — С. 506–507.
3. У рамках програми «Контрабанді — стоп» // Моряк України. — 2005. — 9 марта.

УДК 35.08:331.108.43(477)

*Л. Р. Біла***ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ АТЕСТАЦІЇ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ**

Ефективність діяльності державних органів залежить від результатів діяльності кожного державного службовця. Саме тому важливого значення набуває оцінювання показників діяльності державних службовців, яке є однією з найважливіших проблем державного управління. Термін «оцінювання» є досить універсальним і може бути використаний у багатьох видах діяльності. Французький вчений Ж. Лека називає оцінювання «дзеркалом, яке дозволяє державному апарату своєчасно модифікувати свою діяльність залежно від еволюції потреб громадян [1].

Світова практика управління персоналом створила достатньо ефективну систему оцінювання праці державних службовців. Система оцінювання в галузі державного управління вперше виникла у 60-х роках у США, а у Німеччині та Франції — у 70-х роках ХХ ст.

В Україні поки що не розроблено відповідної теорії та методики, яка давала б об'єктивну інформацію та оцінку результатів діяльності службовців.

Відсутність такої системи унеможливорює отримання достовірної інформації для поліпшення показників роботи, ускладнює відбір найкращих спеціалістів на вищі посади чи просування по службі. А тому управління людськими ресурсами вимагає розробки системи оцінювання результатів діяльності службовців.

У теорії управління найчастіше поняття «оцінювання показників діяльності» визначається як «процес перевірки належності виконання працівниками роботи, передбаченої вимогами їх посади» [2].

Водночас уявляється, що не можна процес оцінювання показників діяльності зводити лише до функції контролю. Він виконує більш широке кого завдань, якими передбачається досягнення таких цілей:

- допомогти службовцям зрозуміти призначення виконуваних ними функцій, організаційні цілі органу;
- спрямовувати у потрібному напрямку діяльність і виконавську дисципліну службовця;
- отримувати інформацію, яка допомогла б оцінювати управлінські рішення;

- допомагати службовцям розвивати їхні потенційні можливості;
- інформувати персонал про те, що очікує керівництво від їхньої діяльності;
- надавати службовцям можливість самостійно оцінювати ефективність своєї діяльності та робити висновки про шляхи її вдосконалення;
- отримувати об'єктивну інформацію для адміністрування процесу просування по службі, призначення додаткових винагород.

Виходячи з вищенаведених цілей, можна зазначити, що оцінювання результатів діяльності службовців повинне мати двояку мету:

- здійснення аналізу роботи на кожному робочому місці;
- використання результатів цього оцінювання як внеску в оцінювання управлінської діяльності всього державного органу.

Одним із дієвих способів оцінювання діяльності службовців є їхня атестація. У сучасній науковій та навчальній адміністративно-правовій літературі правовому інституту атестації державних службовців приділяється недостатньо уваги. Однак атестація має важливе значення у практичній діяльності службовців.

Впорядкування і удосконалення проходження державної служби неможливі без періодичної атестації службовців. Розробка правил і порядку проведення атестації та просування по службі є тісно взаємозалежними процедурами (правові інститути). Тому інститут атестації отримує адекватне осмислення тільки тоді, коли буде чітко визначено його положення в структурі інституту державної служби, а точніше, в системі проходження служби.

Інститут атестації державних службовців обумовлений наявністю комплексного соціально-правового інституту державної служби, під яким розуміють сукупність правових норм, регулюючих відношення, що складаються в процесі організації державної служби, здійснення державними службовцями покладених на них завдань та обов'язків щодо реалізації та забезпечення повноважень різних державних органів.

У довідковій юридичній літературі лише частково висвітлені правові аспекти атестації. Значні труднощі виникають при визначенні поняття атестації, що пов'язано з наявністю певної кількості визначень цього поняття різними авторами. Проте серед вчених немає єдиної, узгодженої позиції щодо цієї проблеми. Попри це жодне з вже існуючих визначень атестації не розкриває стовідсотково поняття атестації [3].

Ще одна проблема полягає в тому, що в сучасний період існує досить мало теоретичних розробок з питань атестації взагалі та атестації державних службовців зокрема. Таке становище спостерігається і щодо визначення поняття атестації, тому при проведенні дослідження вивчалися як праці сучасних науковців, так і праці вчених, які працювали в 60–80-х роках минулого століття (матеріал останніх хоча і не можна використовувати у повному обсязі у зв'язку з прийняттям новітнього законодавства, але деякі теоретичні постулати не втратили актуальності і в наш час).

Як вказано в Енциклопедичному юридичному словнику, «атестація посадова — визначення кваліфікації працівника з метою перевірки відповідності

займаній посаді» [4]. Уявляється, що в цьому визначенні правильно помічені особливості атестації як правового явища, зокрема показано (хоча і недостатньо докладно та з деякими неточностями) її службова роль. Однак розглядати призначення атестації з точки зору виключно її контрольних функцій значить збіднювати законодавство і неправильно трактувати його. Як вказується у Постанові Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р., атестація проводиться з метою підвищення ефективності діяльності державних службовців [5]. Аналіз вказаного та інших нормативних актів дозволяє зробити також висновок, що однією з функцій атестації є те, що вона виступає в ролі гаранта права на працю. На жаль, ці немаловажні положення не враховані у визначенні, яке аналізується.

У монографічній та популярній літературі поняття, що нас цікавить, трактується неоднозначно. С. С. Студенікін вважає, що атестація — це «визначення ділової та політичної кваліфікації робітника, характеристика його особистих якостей, оцінка результатів його службової діяльності» [6].

У цьому судженні порівняно детально показано значення атестації у встановленні кваліфікації та інших якостей працівника. Однак у визначенні не уточнена юридична природа атестації, що не дозволяє вважати його завершеним.

Ф. П. Негру говорить про атестацію як про порядок «проведення перевірки кваліфікації робітника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді чи роботі, яку він виконує» [7]. Тут підкреслюється періодичність атестації і не тільки її констатуюча роль (підтвердження рівня кваліфікації працівника, який атестується, та інших його даних), але й оціночна (міра відповідності роботі, яку виконує працівник). Дійсно, по ряду питань атестація досить близько підходить до професійного відбору, призначенням якого, як вказується в літературі (Ю. П. Орловський, А. С. Пашков, О. В. Смірнов, К. П. Уржинський, А. І. Шебанова та ін.) є забезпечення раціональної розстановки та використання працівників та службовців [8].

Подібне розуміння атестації зустрічається у дослідженнях В. І. Ремньова, Є. Й. Войленко, В. Д. Лебіна, Г. А. Ципкіна. Аналогічну позицію займає В. А. Глозман. При цьому він спеціально виділяє поняття переатестації, що, однак, не вносить принципово нового в характеристику явища, яке досліджується [9].

Достатньо цікавим є підхід до проблеми визначення поняття атестації, запропонований В. І. Куріловим, який спробував обґрунтувати широке і вузьке поняття атестації.

При обґрунтуванні свого підходу до поняття атестації, В. І. Курілов вказує, що з етимологічної точки зору слово «атестація» означає визначення кваліфікації, рівня знань робітника чи службовця, відзив про його можливості, ділові та інші якості. Виходячи з цього, будь-яке визначення кваліфікації чи інших якостей працівника стосовно конкретної діяльності може бути названо атестацією. У такому розумінні до атестації належать присудження наукового ступеня, присвоєння наукового звання, складання державних іспитів тощо. Таке визначення кваліфікації, рівня знань робітника, службовця, учня, громадянина,

відповідність його ділових і політичних якостей певній професії, спеціальності, кваліфікації чи посаді є атестацією в широкому розміні.

«Атестація у вузькому розумінні — це періодична перевірка ділових і політичних якостей певних категорій працівників, що проводиться підприємством, установою, організацією в спеціальній організаційно-правовій формі і має на меті постійне підвищення ділової кваліфікації та ідейно-політичного рівня працівників, а також для поліпшення добору та розстановки кадрів» [10].

При аналізові вказаних визначень атестації слід зауважити, що В. І. Курілов не займався безпосередньо питаннями атестації державних службовців, а працював над питаннями атестації фахівців народного господарства. Якщо слова «працівник» і «підприємство» замінити на слова «державний службовець» і «державний орган» відповідно, то вказані визначення можна застосовувати і для атестації державних службовців.

Стосовно підходу В. І. Курілова щодо визначення поняття атестації неважко помітити, що вчений намагається розмежувати вказані поняття за сферами їхньої дії. Думається, такий підхід навряд чи прийнятний.

По-перше, автор чітко не відокремлює два різних з точки зору формальної логіки поняття: родове та видове. Поняття «визначення кваліфікації» буде родовим стосовно поняття «атестація». Слід також зауважити, що атестація, яка є видовим поняттям, має і родові ознаки (характеристики) визначення кваліфікації. Разом з тим атестація має специфіку, яка виявляється в юридичній природі, сфері дії, правовому становищі учасників цих відносин. Отже, навряд чи буде правильним з позицій формальної логіки розглядати атестацію в широкому розумінні. Інакше будемо мати неправомірне ототожнення видового та родового понять.

По-друге, запропоноване В. І. Куріловим двозначне тлумачення атестації може викликати небажані наслідки при застосуванні правових норм. Взагалі, конструкція, яка базується на «широкому» та «вузькому» тлумаченні атестації, має в собі невизначеність і як наслідок цього — загрозу помилок при здійсненні практичної діяльності щодо проведення атестацій.

Інтерес становлять теоретичні конструкції тих правників, які розглядають атестацію не тільки у взаємному зв'язку з визначенням кваліфікації, але й підкреслюють її специфічні властивості: періодичність, суб'єктний склад, правові наслідки вчинених дій тощо. До вказаної групи вчених, які досліджували це питання, можна віднести і вищезгаданого В. І. Курілова, який у вузькому розумінні виділяв такі характерні риси атестації:

- а) вона проводиться стосовно працівників, які перебувають в трудових відносинах з даним підприємством;
- б) суб'єктами атестації є працівники певних категорій;
- в) є періодичною;
- г) здійснюється у спеціальній організаційно-правовій формі;
- д) є засобом підбору та розстановки кадрів [11].

Заслужовує на увагу і погляд А. П. Жирова, який вважає, що атестацією є «встановлена державою форма періодичної перевірки спеціальної правоздат-

ності певної категорії працівників та якості трудової функції, яку вони виконують, з метою встановлення відповідності осіб, що атестуються, займаній посаді, підвищення їх професійно-ділового та морально-політичного рівня, а також сприяння адміністрації в поліпшенні підбору і розстановки кадрів» [12].

Якщо розглядати це визначення в теоретичному аспекті, то воно найбільш повно розкриває сутність явища, яке досліджується. У цьому визначенні докладніше і точніше, ніж в інших, помічені функції правових норм щодо атестації, а також зроблено спробу визначити їх місце в системі права.

У сучасний період ні на законодавчому, ні на теоретичному рівні немає загальновизнаного визначення атестації, і при виробленні останнього за основу може бути взята саме теоретична конструкція А. П. Жирова.

Необхідно також зупинитися на визначенні поняття атестації, яке запропоноване відомим російським адміністративістом Д. Н. Бахрахом. Він вважає, що «умовно атестації можна поділити на загальні та персональні» [13].

Загальні атестації проводяться через певні проміжки часу як чергові заходи по роботі з кадрами, але можуть бути і позачерговими (наприклад, у зв'язку із загальним упорядкуванням заробітної плати). Їхня суть — підвищення у службовця почуття відповідальності за доручену справу шляхом перевірки його роботи. Головний підсумок загальної атестації — оцінка роботи службовців. Проводиться вона спеціально створюваними атестаційними комісіями, рішення яких є основою для наказу керівника за підсумками атестації.

Персональні атестації проводяться у тих відомствах, де співробітники мають звання, класні чини. Вони пов'язані з представленням до присвоєння звання, з призначенням на іншу посаду, звільненням. Особливості їхні полягають у тому, що вони завжди проводяться стосовно окремих службовців, пов'язані з підготовкою важливих для них рішень.

Атестація може бути і у вигляді діяльності. З цієї точки зору атестація є системою, яка складається з різних елементів діяльності:

1) суб'єкта, який організує проведення атестації та вирішує поставлені завдання;

2) об'єкта, який відображує відношення щодо здійснення працівниками своїх посадових обов'язків та функцій;

3) процедури для досягнення конкретних результатів атестації. Взаємозв'язок вказаних елементів атестації утворює їхню єдність.

На думку В. Я. Малиновського, під атестацією слід розуміти діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленої процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає [14].

Ю. М. Стариков вважає, що «...під атестацією державних службовців розуміють діяльність, в процесі якої атестаційна комісія в рамках встановленої науково обґрунтованої процедури з метою виявлення ступеня відповідності працівника займаній посаді проводить оцінку ділових, особистих та моральних якостей службовця, процесу та підсумків його службової діяльності, результатами якої стають висновки та рекомендації атестаційної комісії у відно-

шенні покращення праці як службовця, що атестується, так і апарату всього державного органу» [15].

Таким чином, на його думку, атестація — це діяльність, яка розкривається у повному обсязі лише при ефективному функціонуванні механізму атестації протягом всіх її етапів:

- підготовки атестації;
- проведення оцінки та здійснення контролю за працею службовців;
- прийняття рішень відповідним керуючим органом чи керівником за результатами атестації;
- реалізації рекомендацій атестаційних комісій щодо вдосконалення праці службовців та всієї адміністрації в цілому;
- вирішення виникаючих спорів, пов'язаних з проведенням атестації та її результатами;
- підведення підсумків атестації;
- поширення передового атестаційного досвіду.

Сутність атестації державних службовців характеризується її завданнями. У відповідності до чинного законодавства про державну службу основним завданням атестації є встановлення відповідності службовця займаній посаді (визначення рівня професійної підготовки). Однак це не єдине завдання, яке можна вирішити шляхом проведення атестації. До завдань атестації слід віднести:

- дотримання на практиці принципів державної служби;
- забезпечення законності в системі функціонування державної служби;
- формування професійного кадрового персоналу державних органів;
- виявлення потенційних можливостей державного службовця з метою підвищення його по службі;
- застосування до державного службовця заходів щодо стимулювання, підвищення дисципліни та відповідальності;
- забезпечення реального функціонування механізму просування службовця по службових сходах;
- підтримка стабільності державної служби;
- стимулювання підвищення кваліфікації та професіоналізму службовців;
- попередження та боротьба з правопорушеннями і корупцією в системі державної служби.

Сутність, зміст та особливості атестації державних службовців характеризують її принципи, які складають певну систему і взаємопов'язані між собою.

Одним із важливих питань інституту атестації державних службовців є принципи атестації, які, власне, і визначають як сутність самої атестації, так і її завдання, функції, атестаційну процедуру. Необхідно зазначити, що категорія принципів атестації державної служби в теорії права, теорії адміністративного права і державної служби є малодослідженою (Ю. М. Старилів, А. Ф. Ноздрачьов, Х. Т. Мелешко, С. В. Ківалов) і нормативно невизначеною (в жодному нормативно-правовому акті, який регулює питання атестації державних службовців, не закріплені її принципи) [16].

Визначаючи правову природу принципів атестації державних службовців слід зазначити, що вони є продуктом синтезу принципів державної служби і принципів адміністративного провадження. Водночас мова йде не про механічне поєднання цих принципів, а про реалізацію принципів державної служби в ході провадження щодо оцінювання діяльності державного службовця (атестаційного провадження).

Узагальнення принципів державної служби та особливостей атестаційного провадження дають підстави виділити систему принципів атестації державних службовців, яку складають: позапартійність; загальність атестації; гласність; презумпція відповідності; колективність оцінки; періодичність (систематичність); об'єктивність оцінки; комплексність оцінки; обґрунтованість оцінки; визначеність вимог; диференціація вимог; дієвість атестації.

Принцип позапартійності атестації виявляється у відсутності однобічного політичного підходу до оцінки виконання державним службовцем його посадових обов'язків, тому що у відповідності до політичного нейтралітету під час виконання службових державних функцій він зобов'язаний керуватися не власними інтересами і пристрастями, а виробленою єдиною державною політикою стосовно конкретного державного питання з метою задоволення публічного інтересу. Слід зазначити, що цей принцип є похідним від таких принципів, як принцип політичної і релігійної нейтральності державної служби і принцип рівного доступу до державної служби.

Принцип загальності атестації означає, що вона проводиться в усіх державних органах, незалежно від їх рівня та підпорядкування. Атестації підлягають всі особи, які займають державні посади державної служби (крім окремих категорій державних службовців, які визначені у законодавстві). Так, відповідно до Положення про атестацію державних службовців органів виконавчої влади, атестації не підлягають державні службовці:

- а) патронатної служби;
- б) які перебувають на посаді менше одного року.

Водночас чинне законодавство визначає і таких державних службовців, які проходять атестацію за власним бажанням:

- а) державні службовці, призначені на посаду на певний термін;
- б) вагітні жінки.

Принцип гласності полягає в тому, що атестаційна процедура здійснюється відкрито. Цей принцип характеризується доступністю всіх атестаційних матеріалів, демократизмом проведення оцінки, відкритістю обговорення професійних, особистих і моральних якостей службовця, який проходить атестацію, всіх сторін його службової діяльності.

Гласність виявляється ще й у тому, що службовцям, які підлягають атестації, надається право ознайомлення з підготовленими на них характеристиками. Вони мають можливість висувати свої заперечення по суті характеристики і підготувати пропозиції та зауваження стосовно поліпшення роботи конкретного державного органу чи його підрозділів. Результати атестації повідомляються відкрито відразу після голосування. Ще одним аспектом гласності

є те, що інформація про проведення атестації повинна бути відкрита для всіх громадян держави. Останнє положення впливає з принципу служіння народу України. Цей принцип є одним з найголовніших, і не дарма законодавець помістив його в статті 3 Закону на перше місце. Більше того, всі наступні принципи безпосередньо обумовлені і пов'язані з ним. Принцип служіння народу України впливає зі статті 3 Закону «Про державну службу», якою встановлюється, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Він, перш за все, знайшов свій прояв у тексті Присяги державного службовця: «...охороняти права, свободи і законні інтереси громадян...».

Важливим принципом атестації є принцип презумпції відповідності, який впливає з самої сутності атестації. «Правова презумпція — це закріплена в нормах права пропозиція про наявність чи відсутність юридичних фактів, заснована на зв'язку між ними та фактами, які є в наявності, та підтверджена попереднім досвідом».

Під час атестації державний службовець вважається відповідним займаній посаді, поки інше не буде встановлено рішенням атестаційної комісії. Особливо слід наголосити, що рішення атестаційної комісії про визнання державного службовця невідповідним займаній посаді повинно бути нею обґрунтованим. Більше того, атестаційна комісія має право прийняти рішення про відповідність займаній посаді за певної умови (підвищення кваліфікації, одержання освіти тощо). Таким чином державному службовцю надається можливість продовжувати займати посаду за наявності його бажання щодо виконання певних приписів. Це положення є наглядним прикладом принципу презумпції відповідності. Водночас слід зазначити, що пряме закріплення цього принципу в чинному законодавстві про державну службу, зокрема в Законі «Про державну службу», буде однією з важливих гарантій прав державних службовців при реалізації права на державну службу.

Не менш важливим принципом атестації є колективність оцінки. Сутність цього принципу виявляється, по-перше, в тому, що процес збирання, аналізу, узагальнення атестаційної інформації, розгляду професійних, ділових і моральних якостей та вироблення оцінки діяльності державного службовця здійснюється групою висококваліфікованих службовців, авторитетних фахівців, тобто атестаційною комісією.

По-друге, колективність оцінки передбачає проведення продуктивного обміну судженнями про сильні та слабкі сторони службовця, який атестується. Гласність, колективність оцінки та врахування суспільної думки при проведенні атестації повинні створювати умови для реалізації важливої вимоги щодо переважної орієнтації службовців державних органів не на особисті, а на суспільні інтереси.

Принцип періодичності (систематичності) атестації означає, що вона проводиться постійно через визначені в нормативних актах проміжки часу. Цей принцип дозволяє за допомогою атестації систематично й оперативно реагувати на зміни професійного рівня державних службовців.

Від дії цього принципу залежить і ефективність атестації як організаційно-правового явища в структурі державної служби. Він повинен, незважаючи на зовнішні фактори, зміни, політичні умови, забезпечувати належний рівень виконання службовцем посадових обов'язків. Цей принцип нерозривно пов'язаний з принципом персональної відповідальності державного службовця за виконання обов'язків і дисципліни, який посідає особливе місце у системі принципів і відіграє важливу роль у практичній реалізації завдань і функцій держави. Він закріплює саме юридичну відповідальність: кримінальну, адміністративну, дисциплінарну, цивільно-правову, матеріальну. У першу чергу, державний службовець несе відповідальність за невиконання (тобто повне ігнорування) або неналежне (неякісне, поверхове, несвоєчасне) виконання своїх службових обов'язків. Неналежне виконання може виявлятися, наприклад, у підготовці і прийнятті неякісного управлінського рішення. Невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових обов'язків або недотримання дисципліни є складом проступку (адміністративного, дисциплінарного, цивільно-правового), який спричиняє застосування того чи іншого виду юридичної відповідальності.

Принцип об'єктивності оцінки виявляється в тому, що професійні, ділові, особисті і моральні якості службовця розглядаються з точки зору їх практичного прояву, тобто такими, якими вони є в дійсності. Об'єктивність оцінки означає, що в процесі атестації висвітлюються тільки реальні факти (досягнення, недоліки, помилки) у діяльності кожного службовця.

Головною рисою принципу об'єктивності оцінки є відсутність усяких упереджень стосовно ділової поведінки службовця. Атестація виконує головне своє призначення тільки в тому випадку, якщо її оцінка є об'єктивною. Саме цей принцип повинен стати бар'єром щодо використання атестації як приводу для зведення рахунків з «небажаними» службовцями.

Принцип комплексності оцінки повинен гарантувати всебічність, принципність і об'єктивність оцінки службовців. Комплексність оцінки означає атестацію службовців як таких, тобто оцінку їх роботи за двома основними напрямками:

а) оцінка результатів діяльності службовців (виконання посадових обов'язків, окремих доручень, ефективність прийнятих управлінських рішень, ефективність діяльності структурного підрозділу тощо);

б) оцінка особистісних якостей службовця (професійні навички й уміння, уміння формулювати свою точку зору, ініціативність, оперативність мислення, працездатність та витривалість, самостійність, відповідальність, здатність до лідерства, дисциплінованість, здатність до переговорів тощо).

Принцип обґрунтованості оцінки та рекомендацій атестаційної комісії є одним із найважливіших. Обґрунтувати ту чи іншу оцінку означає довести доцільність, істинність та справедливність, переконати в тому, що вона відображує дійсні заслуги, а також наявні недоробки і помилки службовця. Обґрунтованість оцінки залежить від визначеності вимог, об'єктивності оцінки та її колективності. Іншими словами, цей принцип є синтезом трьох вищеназаних принципів.

Принцип визначеності вимог у смисловій формі відображений у Положенні про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади. Однак існує необхідність прийняття нормативних актів, в яких були би визначені конкретні переліки питань щодо оцінки діяльності державних службовців. Принцип визначеності вимог передбачає встановлення та максимальну конкретизацію критеріїв оцінки службовця з урахуванням покладених на нього обов'язків, які розробляються на основі професійних та суспільних вимог, а також попереднє ознайомлення з ними державного службовця. Критерії оцінки (основні вимоги, яким повинен відповідати службовець) бажано конкретизувати у питаннях програм атестації з урахуванням виконуваної роботи. При цьому їх різне тлумачення неприпустиме. Кожне положення-питання повинне бути однозначним і зрозумілим. Ознайомлення державних службовців із методикою атестації, її значенням, наслідками і програмою є конкретним проявом цього принципу. Таку роботу бажано проводити не тільки напередодні атестації, але і під час навчання кадрів (наприклад, на курсах підвищення кваліфікації).

Наступним принципом є диференціація вимог, що висуваються до службовця, який проходить атестацію. Сутність його в тому, що правові приписи вимагають з'ясувати відповідність якостей робітника вимогам займаної посади.

Атестаційна комісія вправі задавати особі, яка атестується, запитання, що прямо не впливають із професійно-кваліфікаційної характеристики посади, яку обіймає службовець, а належать до вимог щодо більш високої посади. Але висновок про відповідність чи невідповідність займаній посаді комісія обґрунтовує лише знанням службовцем питань, які належать до його компетенції. Реалізація цього принципу залежить від чіткості правового визначення обсягу прав і обов'язків державного службовця і, в першу чергу, від посадових прав і обов'язків, які повинні бути визначені посадовою інструкцією (положенням).

Ступінь реалізації всіх інших принципів, а також правова значимість атестації визначаються принципом дієвості атестації, тобто «обов'язковим застосуванням за результатами атестації організаційно-правових заходів, а в необхідних випадках — заходів відповідальності чи стимулювання». Цей принцип виявляється в тому, що висновки атестаційної комісії є підставою для прийняття відповідних рішень щодо державного службовця: внесення до кадрового резерву, присвоєння чергового рангу, переведення на вищу посаду, зобов'язання виконання певної умови, передбаченої комісією, звільнення з займаної посади. Важливо зазначити, що атестація не забезпечить свого чільного положення в системі роботи з персоналом, якщо її результати не будуть підтверджуватися і розвиватися стимулюючими заходами. Гарантованість виконання рекомендацій атестаційної комісії — передумова досягнення всіх цілей атестації.

Таким чином, принципи атестації державних службовців — це вихідні положення та теоретичні ідеї, які визначають завдання, функції, механізм атестації державних службовців. Вони відіграють важливу роль у забезпеченні ефективності і дієвості атестації. Важливим гарантом права громадян на дер-

жовну службу є закріплення в Законі «Про державну службу» системи принципів атестації державних службовців: позапартійності, загальності, гласності, презумпції відповідності, колективності оцінки, періодичності (систематичності), об'єктивності оцінки, її комплексності, обґрунтованості, визначеності вимог, диференціації вимог, дієвості.

Література

1. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика: Навч. посіб. — К.: Атіка, 2003. — С. 54.
2. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика: Навч. посіб. — К.: Атіка, 2003. — С. 95; Старілов Ю. П. Государственная служба в Российской Федерации: Учеб. пособие. — Воронеж, 1995. — С. 215.
3. Біла Л. Р. Атестаційне провадження у державній службі // Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. пр. — О., 2002. — Вип. 16. — С. 298; Жиров А. П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — М., 1979. — С. 8; Курилов В. И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. — Владивосток, 1983. — С. 45.
4. Юридический энциклопедический словарь. — М.: Сов. энцикл., 1984. — С. 26.
5. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. // Офіційний вісник України. — 2001. — № 1-2. — Ст. 27.
6. Пегру Ф. П. Научно-технический процесс и трудовой договор: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — М., 1972. — С. 10.
7. Там само.
8. Пегру Ф. П. Научно-технический процесс и трудовой договор: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — М., 1972. — С. 12; Воронько О., Северин А., Олійник І. Деякі актуальні питання атестації державних службовців // Відомості Української академії державного управління при Президентові України. — 1998. — № 3. — С. 49; Ермилин И. Государственная служба: правовые аспекты // Советская юстиция. — 1991. — № 10. — С. 15; Жиров А. П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — М., 1979. — С. 11.
9. Курилов В. И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. — Владивосток, 1983. — С. 91.
10. Там само. — С. 90.
11. Там само. — С. 75.
12. Жиров А. П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — М., 1979. — С. 9.
13. Вахрам Д. Н. Государственная служба в Российской Федерации. — Екатеринбург, 1995. — С. 15.
14. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2003. — С. 117.
15. Старілов Ю. П. Службное право: Учебник. — М.: БЕК, 1996. — С. 402.
16. Старілов Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации: Учеб. пособие. — Воронеж, 1995. — С. 402; Ноздрачев А. Государственная служба: Учеб. для подготовки гос. служащих. — М., 1999. — С. 215; Ківалов С. В., Біла Л. Р. Державна служба в Україні: Підручник. — О.: Юрид. д-ра, 2003. — С. 208.