

РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА В. О.,  
кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ДО ПИТАННЯ ПРИНЦИПІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджуються принципи атестації, які розглянуто як вихідні положення та теоретичні ідеї, котрі визначають завдання, функції, механізм атестації. Запропоновано законодавчо закріпити таку систему принципів правового регулювання атестації працівників: а) законність атестації; б) періодичності (систематичності); в) гласності; г) об'єктивності оцінки; ґ) колективності оцінки; д) комплексності оцінки; е) обґрунтованості оцінки; є) визначеності вимог; ж) диференціації вимог; з) презумпції відповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі; к) дієвості атестації;

**Ключові слова:** принципи, атестація, працівник, роботодавець, оцінювання.

**Постановка проблеми.** Атестація працівників та оцінка кадрів відіграють не малу роль у діяльності кожної установи, організації, тому що саме за допомогою цих форм роботи з працівниками можна забезпечити одну з необхідних умов їх діяльності – запобігання помилок у підборі й раціональному використанні кадрів, а решті-решт – підвищення ефективності та якості колективної праці.

Атестація в умовах економіки, що розвивається, вкрай необхідна. Вона має велике значення як для роботодавця, так і для працівника. Роботодавцю важливо оптимізувати використання трудових ресурсів, сформувати кадровий резерв, створити додаткові стимули до підвищення кваліфікації працівників, посилення відповідальності і виконавчої дисципліни. Працівники, проходячи атестацію, мають можливість зарекомендувати себе як кваліфіковані, компетентні й ініціативні співробітники, забезпечити кар'єрний ріст й оплату праці.

Нині атестації працівників відведено важливе місце. На підставі результатів проведення атестації працівників здійснюється розробка заходів щодо поліпшення умов праці, створюється інформаційна база для оцінки ризику втрати здоров'я й визначається право працівників на компенсації за роботу в несприятливих умовах. Отже, головна мета атестації – це регулювання відносин між роботодавцем та працівниками щодо реалізації їх прав на охорону здоров'я і безпечні умови праці, пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах.

**Мета** цього дослідження – розглянути та проаналізувати принципи організації та правового регулювання атестації працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Етимологічне значення латинського слова «принцип» (*principium*) аналогічне значенню понять «початок», «керівна ідея», «основа», «засада», «основоположні правила поведінки». Загалом принципи права розглядаються як головні ідеї, вихідні положення або керівні начала процесу його формування і відображаються в нормах права. Принципи трудового права становлять собою внутрішню основу єдності його системи, інститутів та окремих норм права, які, у свою чергу, є зовнішнім вираженням сутності права, а отже, його принципів. Як стверджує А. К. Довгань, із галузевих принципів трудового права можна вивести принципи правового регулювання атестації службовців, які відбивають суть нормативно-правових актів, що регулюють відносини з атестації. Такі принципи дають можливість глибше усвідомити вплив норм про атестацію на суспільні відносини й основні напрями їх розвитку в умовах ринкової економіки [1, с. 104]. Вивчення й аналіз підзаконних нормативних актів, що регулюють проведення атестації різних категорій працівників, дали змогу науковцю виділити такі загальні принципи, на яких будується система атестації працівників: демократичність, законність, гласність, презумпція відповідності працівника обійманій посаді (виконуваній роботі), незалежність атестаційних комісій, періодичність атестації, визначеність вимог, які ставляться до працівника при атестації, диференціація вимог, що ставляться до атестованого працівника, легітимність, обґрунтованість оцінки і рекомендацій атестаційної комісії [1, с. 104–106].

В. П. Кохан запропонувала законодавчо закріпити таку систему принципів правового регулювання атестації працівників:

а) періодичність (регулярність) для працівника; б) гласність; в) об'єктивність і демократизм; г) законність; г) обов'язковість проходження атестації для працівника, який їй підлягає; д) визначеність вимог, що висуваються до працівника під час атестаційної процедури; е) їх диференціація; є) дотримання особистих і колективних інтересів працівників; ж) презумпція відповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі [2, с. 10].

На нашу думку, основоположними принципами атестації є:

- законність;
- періодичність (систематичність);
- гласність;
- об'єктивність оцінки;
- колективність оцінки;
- комплексність оцінки;
- обґрунтованість оцінки;
- визначеність вимог до працівника;
- диференціація вимог;
- презумпція відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;
- дієвість атестації.

Принцип законності – універсальний принцип, який поширюється на всі, без винятку, сторони суспільного та державного життя. Ст. 1 Основного Закону визначає Україну як правову державу, ст. 8 закріплює державний принцип верховенства права, а ст. 6 і ст. 9 твердять, що органи законодавчої, виконавчої та судової гілок влади здійснюють свої повноваження в установлених Конституцією межах і відповідно до законів України [3]. Це означає, що суворе і неухильне додержання законів і підзаконних актів – єдиний припустимий варіант діяльності. Порухення чинного законодавства тягне за собою юридичну відповідальність, а незнання законів не звільняє від неї (ст. 68 Конституції). Додержання законності необхідно розглядати як найважливішу умову і неодмінну основу ефективного проведення різних видів атестацій та забезпечення правопорядку під час їх проведення. Цей принцип фіксується у нормативних документах, які визначають правовий статус суб'єктів атестаційних проваджень, а також порядок проведення атестацій.

Законність є одним із найважливіших принципів атестації і характеризується як режим відповідності суспільних відносин, що виникають у цій сфері, вимогам законів та інших актів законодавства. Його реалізація в адміністративно-процесуальній діяльності ґрунтується на таких умовах, як-от: єдність законності, гарантування прав і свобод громадян, неприпустимість протиставлення законності й доцільності, невідворотність покарання за порушення закону, що передбачає суворе додержання норм законодавства під час проведення атестації працівників

здля належної перевірки виконання ними своїх трудових обов'язків. Усунення прогалів у чинному законодавстві з питань атестації, прийняття уніфікованих правил сприятимуть більшій демократичності й об'єктивності даної процедури.

Принцип періодичності (систематичності) атестації означає, що вона проводиться постійно через визначені в нормативних актах проміжки часу. Цей принцип дає змогу за допомогою атестації систематично й оперативно реагувати на зміни професійного рівня працівника. Від дії цього принципу залежить й ефективність атестації як організаційно-правового явища. Він має, незважаючи на зовнішні фактори, зміни, політичні умови, забезпечувати належний рівень виконання працівником посадових обов'язків. Цей принцип нерозривно пов'язаний із принципом персональної відповідальності працівника 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. Невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків або недотримання дисципліни становить склад проступку (дисциплінарного, адміністративного, цивільно-правового), який є підставою для застосування того чи іншого виду юридичної відповідальності.

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 працівника, який проходить атестацію, всіх сторін його трудової діяльності.

Гласність виявляється ще й у тому, що працівникам, які підлягають атестації, надається право ознайомлення з підготовленими щодо них атестаційними документами, зокрема, атестаційними листами. Вони мають можливість висувати свої заперечення по суті змісту атестаційного листа, надавати додаткові відомості, які характеризують їхню особистість, професійний рівень, готувати пропозиції та зауваження стосовно поліпшення роботи. Результати атестації повідомляються відкрито відразу після голосування. Стосовно державних службовців ще одним аспектом гласності є те, що інформація про проведення атестації має бути відкрита для усіх громадян держави. Гласність (відкритість) процедури атестації має забезпечуватись наданням графіків проведення атестування, списків осіб, які підлягають атестуванню, до засобів масової інформації з метою оприлюднення, з обов'язковим зазначенням контактних телефонів довіри керівництва.

Вважаємо, що наступним кроком для того, аби зробити процедуру атестації державних службовців відкритою, має стати залучення окремих громадян, депутатів, представників громадських організацій та засобів масової інформації до процедури безпосереднього проведення атестації.

Принцип об'єктивності оцінки виражається в тому, що професійні, ділові, особисті й моральні якості працівника 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 працівника.

Головною рисою принципу об'єктивності оцінки є відсутність усяких упереджень стосовно ділової поведінки працівника. Атестація виконує головне своє призначення тільки в тому разі, якщо її оцінка об'єктивна. Саме цей принцип має стати бар'єром щодо використання атестації як приводу для зведення рахунків із «небажаними» працівниками.

Принцип об'єктивності оцінки діяльності працівника реалізується опосередковано через не менш важливий принцип атестації - колективності оцінки. Сутність цього принципу проявляється, перш за все, в тому, що процес збору, аналізу, узагальнення атестаційної інформації, розгляду; професійних, ділових і моральних якостей та вироблення оцінки діяльності працівника, який піддається атестації, здійснюється групою висококваліфікованих працівників, авторитетних фахівців, тобто атестаційною комісією. Об'єктивність оцінки діяльності і конкретного працівника досягається колективним проведенням продуктивного обміну судженнями про сильні та слабкі сторони службовця, який атестується.

На наш погляд, гарантіями дотримання принципу об'єктивності оцінки атестації працівників мають стати:

- розроблення критеріїв оцінювання за кожною штатною посадою роботодавця;
- дослідження під час оцінювання не лише негативних сторін діяльності працівника, а також його здобутків у професійній діяльності. Адже, як вбачається, завдання атестації не має зводитись лише до визначення відповідності працівника обійнятій посаді, воно має полягати й у визнанні атестації як процедури стимулювання професійної активності працівника, визначення перспектив його службової кар'єри;
- включення до складу атестаційної комісії представників від профспілок, незалежних експертів, у разі атестації державних службовців - також представників громадськості, засобів масової інформації;
- визначення механізму оскарження атестаційних рішень, зокрема до суду.

Принцип комплексності оцінки має гарантувати всебічність, принциповість та об'єктивність оцінки працівника. Комплексність оцінки здійснюється за такими основними напрямками:

а) оцінка результатів діяльності працівника (теоретична та практична підготовленість, компетентність, здатність якісно та ефективно реалізовувати в роботі свої потенційні можливості; показники трудової діяльності, виконання посадових обов'язків, окремих доручень, ефективність прийнятих управлінських рішень, ефективність діяльності структурного підрозділу тощо; результати трудової діяльності згідно з функціональними обов'язками; основні найбільш характерні та істотні недоліки у роботі);

б) оцінка особистісних якостей працівника (дисциплінованість, принциповість у вирішенні службових питань, уміння правильно будувати свої стосунки з колегами (учнями, студентами, клієнтами тощо), здатність працювати над усуненням особистих недоліків, авторитету колективі; прагнення до вдосконалення своєї діяльності, почуття особистої відповідальності, організованість, здатність контролювати власні емоції, уміння навчати і виховувати підлеглих, вимогливість до них; культура в роботі та ставлення до підвищення свого освітнього та культурного рівня).

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

Принцип визначеності вимог передбачає встановлення та максимальну конкретизацію критеріїв оцінки працівника з урахуванням покладених на нього обов'язків, які розробляються на основі професійних та суспільних вимог, а також попереднє ознайомлення з ними працівника, що проходить атестацію. Критерії оцінки (основні вимоги, яким має відповідати працівник) бажано конкретизувати у питаннях програм атестації з урахуванням виконуваної роботи, їх різне тлумачення неприпустиме. Кожне положення-питання має бути однозначним і зрозумілим. Ознайомлення 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 висувуються до працівника, який проходить

атестацію. Сутність його полягає у тому, що правові приписи вимагають з'ясувати відповідність якостей працівника вимогам обійнятої посади. Атестаційна комісія вправі задавати особі, яка атестується, питання, що прямо не впливають із професійно-кваліфікаційної характеристики посади, яку обіймає працівник, а належать до вимог вищої посади. Але висновок про відповідність чи невідповідність посаді комісія обґрунтовує лише знанням питань, які належать до його компетенції. Реалізація цього принципу залежить від чіткості правового визначення обсягу прав і обов'язків службовця і, в першу чергу, від посадових прав і обов'язків, які мають бути визначені посадовою інструкцією (положенням).

Важливим принципом атестації є принцип презумпції відповідності працівника обійнятій посаді або виконуваній роботі, який впливає з самої сутності атестації. Правова презумпція - це закріплене в нормах права припущення про наявність чи відсутність юридичних фактів, засноване на зв'язку між ними та наявними фактами, та підтверджене попереднім досвідом [4, с. 49–57].

Під час атестації особа вважається такою, що відповідає обійманій посаді, поки інше не буде встановлено рішенням атестаційної комісії. Тобто ніхто не може стверджувати й офіційно визначати особу такою, що не відповідає обійманій посаді, поки щодо неї атестаційною комісією не буде винесено таке рішення. Варто наголосити, що рішення атестаційної комісії про визнання працівника невідповідним обійманій посаді має бути обґрунтованим. Більше того, атестаційна комісія має право прийняти рішення про відповідність посаді за певної умови (підвищення кваліфікації, одержання освіти тощо). Таким чином, працівнику надається можливість продовжувати обіймати посаду за наявності його бажання виконувати певні приписи. Це положення є наглядним прикла-

дом принципу презумпції відповідності.

Варто зазначити, що пряме закріплення цього принципу чинним законодавством буде однією з важливих гарантій забезпечення прав працівників під час проходження атестації.

Ступінь реалізації всіх інших принципів, а також правова значимість атестації визначаються принципом дієвості атестації, тобто обов'язковим застосуванням за результатами атестації організаційно-правових заходів і, за необхідності, й заходів відповідальності чи стимулювання. Цей принцип проявляється в тому, що висновки атестаційної комісії є підставою для прийняття відповідних рішень щодо працівника: внесення до кадрового резерву, присвоєння чергового звання, переведення на вищу посаду, зобов'язання виконання певної умови, передбаченої комісією, звільнення з обійманої посади. Важливо зазначити, що атестація не забезпечить значимого положення в системі роботи з персоналом, якщо її результати не будуть підтверджуватися і розвиватися завдяки стимулюючим заходам. Гарантованість виконання рекомендацій атестаційної комісії – передумова досягнення всіх цілей атестації.

**Висновки і пропозиції.** Таким чином, під принципами атестації варто розуміти вихідні положення та теоретичні ідеї, які визначають завдання, функції, механізм атестації. Вони відіграють важливу роль у забезпеченні ефективності й дієвості атестації. Тому є необхідність їх законодавчого закріплення, відповідно, атестація працівників має здійснюватись із дотриманням принципів: а) законності; б) періодичності (систематичності); в) гласності; г) об'єктивності оцінки; ґ) колективності оцінки; д) комплексності оцінки; е) обґрунтованості оцінки; є) визначеності вимог; ж) диференціації вимог; з) презумпції відповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі; к) дієвості атестації.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Довгань А. К. Система принципів атестації працівників. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів, студентів. Книга 1. м. Луганськ, 21–22 квітня 2010 р. / За ред. проф. Л. І. Лазор. Луганськ : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2010. С. 104.
2. Кохан В. П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2011. 22 с.
3. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Савельєв О. С. Адміністративно-правові засади атестації працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук. Дніпропетровськ, 2008. 199 с.

## REFERENCES

1. Dovhan, A.K. (2010). Systema pryntsyviv atestatsii pratsivnykiv. *Pravovi zasoby zabezpechennia ta zakhystu prav liudyny: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid* : materialy Vseukrainskoi nauk.-prakt. konf. naukovtsiv, vykladachiv, aspirantiv, studentiv. Kn. 1. Luhansk, 21–22 kvitnia 2010 r. / L. I. Lazor (Ed.). Luhansk [in Ukrainian].
2. Kokhan, V.P. (2011). Pravove rehuliuвання atestatsii pratsivnykiv za zakonodavstvom Ukrainy. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
3. Konstytutsiia Ukrainy, pryiniata na V sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 30, art. 141.
4. Saveliev, O.S. (2008). Administratyvno-pravovi zasady atestatsii pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav. *Candidate's thesis*. Dnipropetrovsk [in Ukrainian].

РАДИОНОВА-ВОДЯНИЦКАЯ В. А.,

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### К ВОПРОСУ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

В статье исследуются принципы аттестации, которые рассмотрены как исходные положения и теоретические идеи, определяющие задачи, функции, механизм аттестации. Предложено законодательно закрепить следующую систему принципов правового регулирования аттестации работников: а) законности аттестации; б) периодичности (систематичности) в) гласности; г) объективности оценки; д) коллективности оценки е) комплексности оценки; ж) обоснованности оценки; з) определенности требований и) дифференциации требований; к) презумпции соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе; л) действительности аттестации.

**Ключевые слова:** принципы, аттестация, работник, работодатель, оценка.

RADIONOVA-VODYANITSKA V. O.,

PhD, assistant Professor of labour law of Yaroslav Mudryi National Law University

### TO THE QUESTION OF THE ORGANIZATION AND LEGAL REGULATION PRINCIPLES OF CERTIFICATION OF EMPLOYEES

**Problem setting.** Staff assessment and performance appraisal play a major role in the activities of each agency, organization, because it is through these forms of employees, it is possible to provide one of the necessary conditions of their activity - preventing errors in the selection and rational use of personnel, and ultimately improving the efficiency and quality of collective work.

**The target** of this research is to review and analyse the principles of organization and legal regulation of certification of employees.

**Article's main body.** The article explores the principles of certification, which is considered as the reference position and the theoretical ideas that define the objectives, functions, mechanism of evaluation. Principles of labor rights are an internal unity of its system, institutions and individual rules of law, which are the external expression of the essence of law, and therefore its principles.

In the article the author noted that the basic principles of certification are: legality; the periodicity (systematicity) the publicity; the objectivity of the evaluation; collaborative evaluation; comprehensive evaluation; evaluation validity; certainty requirements to the employee; differentiation of claims; presumption of conformity of the worker of a post or the work performed; the validity of the certification. In the article the author noted that the basic principles of certification are: legality; the periodicity (regularity); the publicity; the objectivity of the evaluation; collaborative evaluation; comprehensive evaluation; evaluation validity; certainty requirements to the employee; differentiation of claims; presumption of conformity of the worker of a post or the work performed; the validity of the certification. Also, each of

these principles is analyzed in detail to study the nature and characteristics of each of them, the author makes conclusions on the possible positive directions of the development of a principle during this analysis.

**Conclusions and prospects for the development.** Thus, the starting position and the theoretical ideas that define the objectives, functions, mechanism of certification is meant by the principles of assessment. They play an important role in ensuring the efficiency and effectiveness of the appraisal. Therefore, there is a need for legislative consolidation, respectively, performance appraisal should be carried out in compliance with the principles: a) legality; b) periodicity (systematic); c) publicity; d) the objectivity of the evaluation; e) the collective assessment; f) integrated assessment; g) the validity of the assessment; h) the certainty of requirements; i) differentiation of requirements; j) the presumption of conformity of the worker of a post or carried out work; k) effectiveness of certification.

**Keywords:** principles, certification, employee, employer, assessment.