

The article is devoted to the problem investigation of the powers classification of the first instance court at the court proceedings stage of criminal procedure of Ukraine. The classification of the court powers concerning phases of the stage itself of the court proceedings of criminal procedure has been carried out. The comparison of the traditional approaches to the determination of the structure, constituent elements (phases) of the court proceedings stages and a new approach taking into account provisions of the new Criminal Procedure Code of 2012 has been made. The special attention is given to the allocation and nomination of the central phase of the stage of the court proceedings having the name «judicial investigation» as amended in the Criminal Procedure Code of Ukraine of 1960.

**Key words:** court of the first instance, classification of the court powers, stage of the court proceedings of criminal procedure, structure of the court proceedings, judicial investigation.

*УДК 349.23:331.106.4*

*К.М. Плєснєв,  
здобувач Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України*

## **ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ**

Встановлено, що атестації працівників за трудовим законодавством зарубіжних країн є формою встановлення відповідності працівника займаній посаді, виконуваній роботі, перевірки рівня його професійних знань і навичок, ділових та інших якостей. Її проведення стимулює професійний розвиток працівника

**Ключові слова:** атестація, зарубіжний досвід, працівник, роботодавець, відповідність займаній посаді або виконуваній роботі

Об'єктивна потреба у дослідженні проблем атестації працівників зумовлена тим, що відповідний правовий механізм у нашій країні сформувався ще у 70-х роках ХХ ст. Тому в нових умовах він потребує істотного оновлення з урахуванням тих змін, що відбулися в останні десятиліття незалежності як в економіці, так і в державі загалом. Атестація працівників набула значного поширення. Створюються спеціалізовані атестаційні центри, покликані надавати роботодавцям кваліфіковану допомогу при проведенні атестації. Це зумовлено потребами науково-технічного прогресу і значною конкуренцією на ринку праці. Сьогодні це не лише перевірка працівників на відповідність їх займаним посадам та виконуваній роботі, а й питання високоефективного використання трудових ресурсів.

Однак, незважаючи на зростаючу роль атестації, КЗпП України [1] не містить жодної статті, яка б спеціально регулювала це питання. Лише у ст. 96 Кодексу закріплено положення про право власника або уповноваженого ним органу змінювати посадові оклади в установленому порядку за результатами атестації. У цій ситуації очевидною є потреба у реформуванні законодавства про атестацію працівників і практики його застосування.

Правовій регламентації трудових відносин від їх виникнення до припинення приділено значну увагу у трудовому законодавстві зарубіжних країн. Не оминає воно і таке важливе питання як атестація працівників. На думку Р. Бланпена аналіз іноземних систем правового регулювання праці дає можливість розглядати власний національний досвід в аспекті міжнародного досвіду; вивчаючи іноземні правові системи, часто доводиться відчувати культурний шок, коли розумієш, що певна проблема вирішена в іншій країні зовсім інакше. І це примушує ще раз проаналізувати й оцінити дану проблему національного трудового права тепер під іншим кутом, у новому аспекті, із збагаченим розумінням суті проблеми [2, с. 3].

М. Максимейко ще у 1898 р., досліджуючи спільні та відмінні риси різних народів зробив висновок, що схожість між ними може бути результатом запозичення: а) запозичення може бути здійснено переселенням закладів, колоній певної країни в іншу місцевість разом з переходом туди частини її населення; б) запозичення набуває іноді форми своєрідного дублювання, наприклад, репелція англійського парламентського устрою в конституціях інших країн; в) причиною схожості часто є і та обставина, що одні й ті ж умови і потреби життя призводять, якою б великою не була різниця місця й часу, до однакових результатів [3, с. 3-17].

І.Я. Кисельов так формулює основні цілі застосування порівняльного методу у трудовому праві:

- а) прирощення і поглиблення знань у сфері трудового права;
- б) масштабне осмислення трудового права в його національному та міжнародному вимірах як універсального елемента людської цивілізації;
- в) сприяння кращому розумінню національного трудового права, його самобутності й оригінальності, сильних і слабких сторін, прогалин та невикористаних можливостей, нераціональних рішень, що суперечать світовій практиці [4, с. 10, 11].

При розробці новітнього вітчизняного трудового законодавства, зокрема, у царині атестації працівників, безспірно, необхідно використати досвід зарубіжних країн, особливо той який накопичений в умовах ринкової економіки. Причому не тільки вже апробовані моделі. Особливо важливо враховувати тенденції, що намітилися в розвитку зарубіжного законодавства, інакше Україна буде приречена на постійне відставання від прогресивного розвитку світового співтовариства.

Відповідно до ч. 2 ст. 81 ТК Російської Федерації [5] порядок проведення атестації встановлюється трудовим законодавством і іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, локальними нормативними актами, що приймаються з урахуванням думки представни-

цького органу працівників. Так, законодавчими актами встановлені порядок і умови проведення атестації для таких категорій працівників як: працівники бібліотек; працівники, які здійснюють професійну діяльність, пов'язану з оперативно-диспетчерським керуванням у електроенергетиці; керівниками унітарних підприємств; державні цивільні службовці.

Трудове законодавство Росії не містить заборони на проведення атестації і для тих категорій працівників, що не підпадають під дію актів, виданих центральними органами влади. Але тоді атестація має регулюватися локальним нормативним актом, а її результати можуть застосовуватися тільки у позитивному для працівників напрямку – для підвищення заробітної плати, підвищення на посаді та ін. При цьому Трудовий кодекс РФ не містить вимог до атестації, яка проводиться тільки на підставі локального акту. Як зазначає Л.О. Чиканова, для усунення вказаного недоліку необхідно передбачити у кодексі єдині (загальні для усіх працівників) правила проведення атестації при вирішенні питання про припинення трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі [6, с. 4].

Визнання атестаційною комісією працівника таким, що не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі, тягне за собою право роботодавця залишити на посаді, перевести у законному порядку на іншу роботу або звільнити. Усі рішення за результатами атестації повинні бути реалізовані протягом 2 місяців після проведення атестаційної процедури.

Згідно вимог постанови Пленуму Верховного Суду РФ «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу Російської Федерації» від 17 березня 2004 р. [7] звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації допускається за умови, якщо його неможливо перевести за його згодою на іншу роботу. Згода на переведення має бути виражена у письмовій формі. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакансії, які відповідають вимогам кваліфікації останнього, у даній місцевості. Пропонувати вакансії в інших місцевостях роботодавець зобов'язаний, якщо це передбачено колективним договором, угодами, трудовим договором. При вирішенні питання про переведення працівника на іншу роботу враховують також реальну можливість працівника виконувати пропонувану йому роботу з урахуванням його освіти, досвіду роботи, кваліфікації. Якщо працівника було звільнено за розглядуваною підставою, роботодавець зобов'язаний надати докази того, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або роботодавець не мав можливості (приміром, у зв'язку з відсутністю вакантних посад чи робіт) перевести працівника за його згодою на іншу роботу в цій же організації.

За Трудовим кодексом Республіки Білорусь [8] трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення його строку, може бути розірвано наймачем у випадках, передбачених ст. 42 ТК Республіки Білорусь (загальні підстави) і ст. 47 (спеціальні підстави для окремих категорій працівників). Розірвання трудового дого-

вору за ініціативою наймача серед інших підстав передбачає невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, що перешкоджає продовженню даної роботи.

Одним із доказів невідповідності можуть служити результати атестації, які повинні розглядатися наймачем у сукупності з іншими доказами. Під час проведення атестації наймач зобов'язаний дотримати встановлену законодавством процедуру атестації, у протилежному випадку її результати можуть бути визнані судом недійсними, а працівника поновлено на роботі.

Цілі атестації полягають у: об'єктивній оцінці рівня професійної підготовки, ділових і особистісних якостей, результатів практичної діяльності; покращенні добору, розстановки і підготовки кадрів, підвищенні їх кваліфікації, якості й ефективності праці; забезпеченні більш тісного зв'язку матеріальних і моральних стимулів з результатами праці. Відповідно до основних задач атестації працівників віднесено: встановлення їх відповідності займаній посаді; виявлення потенційних можливостей їх професійного і службового росту; визначення необхідності підвищення їх кваліфікації або перепідготовки.

Трудовим кодексом Киргизької Республіки [9] передбачено право роботодавця розірвати трудовий договір з працівником, який не в змозі належним чином виконувати обумовлену цим договором трудову функцію, вказавши два критерії невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Законами і підзаконними актами встановлена атестація державних службовців, статс-секретарів державних органів, працівників митних органів, педагогічних і керівних працівників загальноосвітніх організацій, суддів місцевих судів, медичних та фармацевтичних працівників, керівників, спеціалістів і службовців організацій культури та мистецтва, співробітників Соціального Фонду Киргизької Республіки, аудиторів, працівників дипломатичної служби та ін.

У США використовуються різні методи атестації працівників. Один із найбільш поширених полягає в оцінці службовців за 15 критеріями з комбінацією цифрових та текстових шкал. Кожний з використовуваних п'ятнадцяти елементів має п'ять ступенів. Після оцінки за окремими критеріями безпосередній керівник оцінює роботу службовця (задовільно, досить задовільно або незадовільно), потім вищий керівник і, нарешті, – організована для визначеної сфери державної служби комісія. На завершення визначається підсумкова оцінка. Така атестація відбувається один раз на рік та працівник, який підлягає атестації, підписує річну оцінку [10, с. 240-242].

Незадоволеність традиційними методами атестації персоналу обумовила в зарубіжних країнах пошук нових підходів щодо оцінки працівників. Виділяють такі напрями в їх розвитку: а) розглядають робочу групу (підрозділ, бригаду, тимчасовий колектив) як основну одиницю організації, роблять акцент на оцінювання працівника його колегами і здібність працювати в групі; б) оцінка окремого працівника та групи працівників здійснюється з урахуванням виробничих результатів як структурного підрозді-

ду, так і організації в цілому; в) до уваги приймаються не тільки ефективне виконання теперішніх функцій працівника, а й його здібність до професійного розвитку та оволодіння новими знаннями, уміннями і практичними навичками [10, с.260].

У результаті проведеного аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання атестації працівників можна зробити такі висновки: а) атестація є формою виявлення професійних знань і навичок роботи працівника; б) її проведення стимулює професійний розвиток працівника; в) правове регулювання атестації являє собою поєднання законодавчих і локальних нормативних актів; г) результатами атестації можуть бути як обов'язковою умовою розірвання з працівником трудового договору з ініціативи роботодавця внаслідок недостатньої кваліфікації, так і додатковою.

### ***Література:***

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. – М.: НОРМА – ИНФРА\*М, 1998. – 263 с.
3. Максимейко Н. Сравнительное изучение истории права. Вступительная лекция. – Х.: Паровая Типография и Литография Зильберберг, 1898. – 16 с.
4. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебн. – М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2005. – 360 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ [4-е изд., испр., доп. и перераб.] / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ; ИНФРА\*М, 2010. – 1500 с.
6. Чиканова Л.А. Трудовой договор / Л.А. Чиканова // Трудовое право. – 2004. – №4-5. – С. 3-8.
7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – №6.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь: утвержден Законом Республики Беларусь от 26.07.1999 г. // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – 2/70.
9. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: Закон Кыргызской Республики от 25.05.2004 г. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.base.spinform.ru/show.fwx?Regnom=6714>
10. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

**Плеснев К.Н. Опыт правового регулирования аттестации работников в зарубежных странах**

Установлено, что аттестации работников за трудовым законодательством зарубежных стран являются формой установления соответствия работника занимаемой должности, выполняемой работе, проверки уровня его профессиональных знаний и навыков, деловых и других качеств. Ее проведение стимулирует профессиональное развитие работника

**Ключевые слова:** аттестация, зарубежный опыт, работник, работодатель, соответствие занимаемой должности или выполняемой работе

### **Plesnev K.N. Experience of the legal adjusting of atestacii workers is in foreign countries**

It is set that attestations of workers after the labour legislation of foreign countries are the form of establishment of fulfilling the of worker occupied position, to executable work, verifications of level of his professional knowledges and skills, business and other qualities. Its leadthrough is stimulated by professional development of worker

**Key words:** attestation, foreign experience, worker, employer, fulfilling the occupied position or executable work

УДК 343.971:343.62-055.5/.7

*Ю.Л. Приколотіна,*

*викладач кафедри кримінології, конфліктології та соціології Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*

### **ХАРАКТЕРИСТИКА ГРОМАДСЬКОЇ ДУМКИ МЕШКАНЦІВ М. ЛУГАНСЬКА ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ БАТЬКАМИ ДО ДІТЕЙ ФІЗИЧНИХ ПОКАРАНЬ**

Дослідження громадської думки мешканців м. Луганська щодо можливості застосування батьками до дітей фізичних покарань свідчить про протиріччя у ставленні до цього засобу. Останнє можливо розглянути на предмет конфліктогенності та криміногенності.

**Ключові слова:** фізичні покарання, громадська думка, криміногенність.

Дієювою причиною злочину є особа, яка його скоює. Згідно із думкою А.П. Закалюка в комплексі першої ланки детермінації конкретних злочинних проявів роль безпосередньої причини належить антисоціальним і неприйнятним для суспільства елементам індивідуальної свідомості та особистості в цілому [7, 192]. Таким чином особистість визнається носієм причин скоєння злочину [8, 13]. Саме тому на пізнання особистості та, зокрема, якості спрямування її волі, як на безпосередню причину злочину направлено пізнавальні зусилля кримінологів. Це є закономірним також тому, що саме відносно неї в решті решт планується здійснення попереджувального впливу (безпосереднього або опосередкованого), визначення