

УДК 349.2

Денисевич Антон Юрійович,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ВІДМЕЖУВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ВІД СУМІЖНИХ КАТЕГОРІЙ

Ця стаття присвячена аналізу та порівняльно-правовій характеристиці атестації як способу визначення професійного рівня та інших суміжних категорій трудового права. У статті автор розглядає порядок проведення атестації працівників та суміжних категорій трудового права відповідно до чинного законодавства. Досліджуються ключові ознаки способів визначення професійного рівня працівників. На основі проведеного дослідження здійснено відмежування атестації від суміжних категорій трудового права.

Ключові слова: працівник, атестація, випробування при прийнятті на роботу, щорічна оцінка державних службовців.

Denisevich A. Distinction of attestation of employees from adjacent categories

This article is devoted to the analysis and comparative legal characterization of attestation as a way of determining the professional level and other related categories of labor law. In the article the author considers the procedure for attestation of employees and related categories of labor law in accordance with the current legislation. Key features of methods for determining the professional level of employees are explored. On the basis of the research, the author separates the certification from the related categories of labor law.

Keywords: worker, certification, test at employment, annual assessment of civil servants.

Денисевич А.Ю. Отмежирование аттестации работников от смежных категорий

Данная статья посвящена анализу и сравнительно-правовой характеристике аттестации как способа определения профессионального уровня и других смежных категорий трудового права. В статье автор рассматривает порядок проведения аттестации работников и смежных категорий трудового права в соответствии с действующим законодательством. Исследуются ключевые признаки способов определения профессионального уровня работников. На основе произведенного исследования автор отделяет аттестацию от смежных категорий трудового права.

Ключевые слова: работник, аттестация, испытание при приеме на работу, ежегодная оценка госслужащих.

Актуальність дослідження. Проблема якісного формування кадрового складу є одним з найважливіших питань будь-якого

підприємства, установи, організації. Враховуючи умови сьогодення, які можна охарактеризувати як період зі швидким технологічним прогресом, жорсткою конкуренцією на ринку надання товарів та послуг та нестабільною економічною ситуацією, питанню ефективного використання кадрів має приділятися значна увага. Розглядаючи питання ефективності використання трудових ресурсів неможливо не погодитися з позицією Богатирьової В.В., яка вважає, що праця є найважливішим фактором виробництва. Без участі людини всі інші фактори абсолютно інертні [1].

А тому залежно від того, наскільки якісно організована робота кадрового складу, роботодавець може розраховувати на успіх у діяльності підприємства, установи, організації.

На нашу думку, ефективне використання кадрового потенціалу підприємства можливе лише за умови постійної роботи з кадрами, яка у трудових відносинах виражається у формі перевірки за якістю виконуваної роботи працівником та встановленням його відповідності займаній посаді. Від того, на якому етапі трудових відносин власник ініціює проведення такого контролю, буде залежати спосіб визначення професійного рівня працівника, порядок його проведення та наслідки для сторін трудових відносин.

Аналізуючи наукові праці та чинні нормативно-правові акти, ми дійшли висновку, що на сьогоднішній час найбільш поширеними способами визначення професійного рівня працівників є такі правові механізми: аналітична робота з документами, тестування при прийнятті на роботу, співбесіда, конкурсний відбір, випробування при прийнятті на роботу, стажування, атестація, щорічна оцінка, перевірка на поліграфі. Існування такого обсягу способів визначення професійного рівня працівників перш за все пов'язане з тим, що залежно від етапу трудових відносин власник має можливість обирати той чи інший спосіб оцінки працівника, також варто відмітити що спосіб визначення професійного рівня може залежати і від інших факторів: фінансової спроможності власника, обмеження у часі. Відповідно до етапу трудових відносин, на якому ініціюється перевірка професійного рівня працівників, способи такої перевірки можна класифікувати на дві групи: передують виникненню трудових відносин та ті, які застосовуються у процесі існування трудових відносин. Основним завданням будь-якого з цих способів, на нашу думку, є виявлення професійно важливих якостей

працівника, під якими слід розуміти ділові, моральні, професійні та особистісні якості, що впливають на успішність виконання робітником покладених на нього трудових обов'язків. Залежно від способу перевірки працівника, окрім визначення професійно важливих якостей, до уваги також беруться результати роботи, яку виконував працівник. Таким чином, застосування будь-якого з перелічених засобів має на меті встановлення професійного рівня працівника, на основі якого роботодавець має можливість приймати рішення щодо раціоналізації та оптимізації використання трудових ресурсів.

На нашу думку, одним із найпоширеніших способів визначення професійного рівня працівників є атестація працівників, який застосовується з метою встановлення відповідності працівника займаній посаді та прийняття важливих управлінських рішень. Такі рішення можуть виражатись як у вигляді заохочення працівника, у випадку отримання позитивної оцінки (шляхом зарахування працівника до кадрового резерву на вищі посади чи преміювання за сумлінне виконання праці), так і у звільненні за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП у випадку отримання негативної оцінки з боку атестаційної комісії. А тому атестація як спосіб визначення професійного рівня працівників, який має безпосередній вплив на динаміку трудових відносин, потребує більш детального вивчення.

Стан дослідження. Питанню атестації працівників свого часу приділяли увагу такі видатні вчені, як А.О. Биков, Ю.П. Битяк, В.А. Глозман, Л.І. Лазор, М.І. Іншин, А.Я. Кибанов, В.П. Кохан, Х.Т. Мелешко, Ф.П. Негру, Ю.М. Полетаєв, Ю.М. Соляник, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Незважаючи на те, що ці роботи мають велике значення на становлення та розвиток науки трудового права, ми вважаємо, що стан сучасного законодавства потребує більш детального дослідження у царині відмежування атестації від суміжних категорій трудового права, а саме від щорічного оцінювання працівників державної служби.

З метою чіткого виокремлення атестації від суміжних категорій ми вважаємо, що правильним та доцільним буде розглянути ключові ознаки атестації.

Виклад основного матеріалу. Традиційно під атестацією розуміють процедуру перевірки та оцінки ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаній посаді або здійснюваній роботі [2].

О.П. Жиров визначає атестацію як установлену державою форму періодичної перевірки спеціальної трудової правоздатності певної категорії працівників і якості виконання ними своєї трудової функції з метою встановлення відповідності атестованих займаній посаді, підвищення їх професійно-ділового і морально-політичного рівня, а також сприяння адміністрації в покращенні підбору і розстановки кадрів [3, с. 17]. На нашу думку, вищезазначена позиція науковця є доволі вузькою, оскільки вчений зазначає, що ця процедура оцінки працівників може застосовуватися лише для перевірки працівників, які наділені «спеціальною трудовою правоздатністю». Таке твердження залишає поза увагою працівників усіх інших галузей народного господарства, а зважаючи на чинне законодавство, ця позиція взагалі не відповідає умовам сьогодення, оскільки відповідно до частини першої статті 11 Закону України «Про професійний розвиток» роботодавці мають право проводити атестацію [4], що потрібно розуміти як можливість будь-якого роботодавця незалежно від форми власності та роду діяльності здійснювати перевірку працівника займаній посаді.

Дещо схожою є позиція Л.І. Лазор, яка вважає, що атестація – передбачена законодавством обов’язкова періодична перевірка й оцінка ділової кваліфікації, особистих і моральних якостей при визначенні відповідності займаній посаді або виконуваній роботі встановленої категорії працівників [5, с. 33]. Недосконалість наведених визначень, на нашу думку, пов’язана перш за все з радянською системою регулювання трудових відносин, з відсутністю приватного сектору народного господарства, як наслідок, атестація застосовувалася як спосіб визначення відповідності працівників лише у секторі державної служби, чи для працівників, задіяних на керівних посадах державних підприємств, установ та організацій. Зважаючи на перехід України до ринкових відносин та постійну конкуренцію між суб’єктами підприємницької діяльності, вважаємо, що такі твердження не відповідають умовам сьогодення.

Ми вважаємо, що у праці В.П. Кохан чітко підкреслюється масштабність застосування атестації як процедури перевірки професійного рівня працівників, яка може застосовуватися до будь-якої категорії найманих працівників. У своєму дисертаційному дослідженні науковець надає таке визначення: «Атестація працівників – це оціночна процедура, за допомогою якої визначається рівень кваліфікації

працівників, їх відповідність займаній посаді або виконуваній роботі у процесі виконання ними своєї трудової функції. Порядок проведення атестації закріплюється трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, локальними нормативними актами, які приймаються з урахуванням представницького органу працівників» [6, с.102].

На думку В.І. Щербини, під атестацією працівників слід розуміти періодичну комплексну перевірку рівня ділових, особистісних, а деколи й моральних якостей працівника відповідній посаді або процес оцінки ефективності виконання працівником своїх посадових обов'язків, що здійснюється його безпосереднім керівником [7, с. 232]. Варто підкреслити влучне визначення науковця та наголосити увагу на тому, що під час проведення атестування працівників атестаційна комісія має брати до уваги не лише ділові, особистісні та моральні якості працівника, який проходить атестацію, а й піддавати оцінці ефективність виконання працівником його посадових обов'язків.

Таким чином, проаналізувавши вищенаведені визначення, ми маємо можливість виокремити такі істотні ознаки атестації як процедури перевірки працівника займаній посаді:

- 1) має формалізований порядок проведення, який закріплений на законодавчому, підзаконному чи локальному рівні;
- 2) має періодичний характер проведення;
- 3) ефективний спосіб стимулювання працівників до систематичного підвищення кваліфікації та покращення результатів виконуваної роботи;
- 4) є колегіальним способом визначення професійного рівня працівника;
- 5) впливає на динаміку трудових відносин.

Доволі схожим до атестації працівників є оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, проведення такого виду оцінки працівників регламентовано статтею 44 Закону України «Про державну службу». Щодо питань детальної регламентації, то варто зазначити, що у частині одинадцятій статті 44 вищезазначеного Закону вказано, що Кабінет Міністрів України затверджує Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Варто зазначити, що 17.05.2016 наказом Національного агентства з питань державної служби було скасовано чинність Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних

службовців від 05.03.2012 № 46, до теперішнього часу новий порядок проведення щорічного оцінювання не затверджено, а тому пропонуємо розглянути текст проекту, розміщений на офіційному сайті Національного агентства з питань державної служби [9].

Так, відповідно до вищезазначеного проекту метою оцінювання є визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні. Виходячи зі змісту цього положення, можемо припустити, що аналогічно з атестацією під час щорічного оцінювання відбувається процедура оцінки виконання працівником покладених на нього обов'язків, на нашу думку, здійснення такої перевірки неможливо без оцінки професійних якостей, якими має володіти державний службовець. Відповідно до частини першої статті 20 Закону України «Про державну службу» вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог, пункт 5 частини першої статті 2 надає таке визначення професійної компетентності – здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [8].

Атестація як і щорічне оцінювання є процедурою формалізованою, а тому і порядок її проведення має чітко дотримуватися, недотримання процедури проведення атестації чи щорічного оцінювання є підставою для скасування результатів.

Варто звернути увагу, що для щорічного оцінювання як і атестації працівників, хоча має і обов'язковий характер, законодавець виокремлює деякі категорії працівників, які не підлягають щорічному оцінюванню: особи, які на момент прийняття рішення про проведення щорічного оцінювання пропрацювали менше 6 місяців; якщо на дату прийняття рішення про його проведення державні службовці перебувають у трудових відносинах, але фактично не здійснюють службову діяльність у зв'язку з: перебуванням у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, без збереження заробітної плати відповідно до пунктів 3, 18 частини першої статті 25 Закону України «Про відпустки»; призовом на строкову

військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду [9].

Розглядаючи щорічну оцінку як один зі способів визначення професійного рівня працівників, варто відзначити, що, на відміну від атестації, щорічна оцінка не є колегіальною процедурою, для проведення щорічного оцінювання непотрібно створювати комісію, як це відбувається під час проведення атестації.

Відповідно до положення проекту про порядок проведення оцінювання у випадку, коли державний службовець відсутній на роботі (відрадження, тимчасова непрацездатність, відпустка) безпосередній керівник проводить оцінювання без оціночної співбесіди у встановлений строк, або за заявою такого державного службовця оцінювання проводиться раніше, що також є важливим моментом, оскільки процедура атестації відбувається лише за безпосередньої участі працівника.

На основі проведеного оцінювання безпосередній керівник або суб'єкт призначення виставляє оцінку, яка може бути негативною, позитивною або відмінною, з обов'язковим обґрунтуванням.

На основі отриманих результатів під час щорічної оцінки у випадку отримання відмінної оцінки вона буде вважатися підставою для преміювання працівника та переважного просування по державній службі, у випадку отримання двох підряд негативних оцінок такий державний службовець звільняється зі служби відповідно до пункту 3 частини першої статті 87 Закону України «Про державну службу». Висновок, що містить негативну оцінку, може бути оскаржений державним службовцем відповідно до статті 11 цього Закону.

Таким чином, проаналізувавши положення проекту Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, можна сказати, що це періодична процедура перевірки результатів ефективності виконання працівником державної служби індивідуального графіка, яка проводиться безпосереднім керівником з метою визначення ефективності роботи кадрового складу та прийняття рішень з його раціоналізації.

Висновок. Відповідно до вищезазначеного типового порядку оцінюванням є процедура контролю за якістю виконання посадових

обов'язків, визначення рівня результативності та ефективності служби, а також планування кар'єри, виявлення необхідності; є підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, стимулювання результативної діяльності.

У висновках свого дослідження варто відзначити, що як атестація, так і оцінка результатів службової діяльності державних службовців є способами визначення професійного рівня працівників, під час проведення якої керівником оцінюються результати виконаної роботи та встановлюється відповідність працівника займаній посаді. Процедура оцінювання службової діяльності та атестація дещо різняться за порядком проведення, але результати їх проведення здатні заохочувати працівника до постійного підвищення свого професійного рівня та сумлінного виконання професійних обов'язків.

Список використаної література:

1. Богатирьова В.В. Людський капітал у контексті теорії факторів виробництва / В. В. Богатирьова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2012. – Вип. 2. – С. 226-233.
2. Юридична енциклопедія: В 6-ти т. / Ред. кол.: Ю.С. Шемшученко (голова ред. кол.) та ін. – К.: Укр. енцикл.Т.1,1998. – 672 с.
3. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. – М.: «Прспект», 2001. – 112 с.
4. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відомості Верховної ради України. – 2013. - № 24. - Ст. 243.
5. Лазор Л.І. Правовые проблемы конкурсного подбора. Аттестация кадров и рабочих мест на современном этапе: дис. на соискание науч.степени докт. юрид. наук: 12.00.05 / Л.И. Лазор. – Луганск. 1991. – 246 с.
6. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України: дис. канд. юр. наук: 12.00.05 / Кохан Валерія Павлівна – Харків, 2011. – 218 с.
7. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Харків: Диска плюс, 2014. – 500 с.
8. Про державну службу: «Закон України» від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради . – 2016. - № 4. - Ст. 43.
9. Проект Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» [Електронний ресурс] / Веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби. – Режим доступу <http://www.guds.gov.ua/page/typovyy-poryadok-provedennya-ocinyuvannya-rezultativ-služhbovoyo-diyalnosti-derzhavnyh>.