

**А. Соцький,**кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Чернівецького факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОСНОВНІ ФОРМИ ПЕРІОДИЧНОГО КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ТА РЕЗУЛЬТАТІВ ЇХ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянемо дві основні форми періодичного контролю якості професійних кваліфікацій працівників та результатів їх трудової діяльності: атестацію та щорічне оцінювання.

Перш за все, необхідно з'ясувати поняття, суб'єктів, підстави, порядок та наслідки атестації, для чого варто звернутися до історії і сьогодення цього питання. Найбільш чітко суб'єктів атестації та сферу її застосування було визначено в постанові Ради Міністрів СРСР від 26 липня 1973 р. № 531 [1], яка стосувалася керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зв'язку.

Атестація працівників – це періодична комплексна перевірка 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 [2].

Абз. 1 ч. 1 ст. 1 Закону України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників» [3] визначає атестацію як процедуру оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Ст. ст. 11–13 названого Закону передбачають ключові положення щодо організації та проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій. Роботодавці можуть проводити атестацію працівників. Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Атестація праців-

ників проводиться не частіше ніж один раз на три роки. Атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення.

Для окремих категорій працівників порядок проведення атестації встановлюється законодавством. Згідно з п. 1 Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р. № 1984 [4], атестація посадових осіб митної служби проводиться з метою підвищення ефективності їх діяльності та відповідальності за доручену справу. Це означає, що не всі працівники митної служби України проходять атестацію за означеним Порядком, а тільки ті, які мають статус посадової особи митної служби. Відповідно до ч. 1 ст. 569 МК України [5], працівники органів доходів і зборів, на яких покладено виконання завдань, зазначених у ст. 544 цього Кодексу, здійснення організаційного, юридичного, кадрового, фінансового, матеріально-технічного забезпечення діяльності цих органів, є посадовими особами. Посадові особи органів доходів і зборів є державними службовцями.

Підстави атестації яскраво ілюструє п. 2 Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби. Він передбачає три види атестації: первинна, періодична та позачергова. Первинній атестації підлягають особи, зараховані вперше на посади митної служби, яким передбачається присвоєння спеціальних звань. Первинна атестація проводиться не раніше ніж через два місяці і не пізніше ніж через шість місяців після зарахування на посаду перед допуском до самостійного виконання службових обов'язків та присвоєння первинного спеціального звання. Періодична атестація – це захід перевірки працівника один раз на три роки,

що полягає в постійній, планомірній, послідовній роботі з оцінки професійних якостей працівників та результатів роботи. Підстави для проведення позачергової атестації визначені п. 5 вказаного Порядку. Такими є суттєві недоліки в роботі та порушення урочистого зобов'язання посадової особи митної служби. Йдеться про виключні випадки вияву крайнього непрофесіоналізму працівника, який потребує безумовної оцінки і реакції з боку роботодавця.

Основне питання будь-якої оцінки, яка тягне юридичні наслідки, а атестація є однією з таких форм оцінки, – це встановлення показників (критеріїв) визначення відповідності працівників вимогам, які до них висуваються. Абз. бп. 7 Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби, передбачає, що під час атестації оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені посадовими особами під час виконання службових обов'язків, передбачених посадовими інструкціями. Тому не варто проводити оцінку працівників під час атестації у формі іспитів чи заліків. Відповідна атестаційна комісія оцінює атестаційні матеріали, що передбачені п. 11 і 14 Порядку та на основі безпосереднього спілкування з особою, яка підлягає атестації та її безпосереднім керівником, приймає одне з рішень, передбачених п. 16 Порядку.

Безумовним позитивом зазначеного Порядку є те, що п. 14 передбачає обов'язкову подачу до атестаційної комісії результатів щорічної оцінки, яке здійснюється відповідно до Положення про порядок проведення щорічної оцінки виконання посадовими особами митної служби покладених на них обов'язків і завдань, затвердженого наказом Держмитслужби України від 28 січня 2003 р. № 55.

Щорічне оцінювання держслужбовців є другою формою періодичного контролю якості професійних кваліфікацій та результатів трудової діяльності працівників. Для його використання є широка нормативна база. Перш за все, йдеться про положення ст. 29 Закону України «Про державну службу» 2011 р. [6], яка передбачає загальні підходи до правового регулювання щорічного оцінювання.

Для визначення якості виконання посадових обов'язків, результативності та ефективності служби, а також з метою планування кар'єри, виявлення необхідності підвищення рівня професійної компетентності проводиться оцінювання результатів службової діяльності державного службовця. Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби груп II, III,

IV, V, здійснюється щороку безпосереднім керівником державного службовця. Результати оцінювання підписує безпосередній керівник державного службовця та передає йому не пізніше п'яти робочих днів для ознайомлення під розписку. Затвердження результатів оцінювання здійснюється керівником відповідного самостійного структурного підрозділу. Результати оцінювання можуть містити негативну, позитивну або відмінну оцінку та її обґрунтування.

У разі отримання державним службовцем негативної оцінки результатів службової діяльності керівник державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті за пропозицією керівника відповідного самостійного структурного підрозділу визначає заходи з удосконалення його службової діяльності. Наступне оцінювання проводиться через шість місяців, і в разі повторної негативної оцінки державний службовець підлягає звільненню на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 Закону України «Про державну службу». Результати оцінювання, що містять негативну оцінку, протягом десяти робочих днів з моменту ознайомлення з ними державного службовця можуть бути оскаржені у порядку, передбаченому ст. 14 цього Закону. Отримання державним службовцем відмінної оцінки результатів його службової діяльності є підставою для його щорічного преміювання.

Типовий порядок оцінювання результатів службової діяльності державних службовців затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.03.2012 № 46 [7]. За п. 2.3. Типового порядку, оцінюванню підлягають результати службової діяльності державних службовців, які на момент оцінювання пропрацювали на займаній посаді не менше ніж півроку, у тому числі, які внаслідок організаційних змін обіймають посади менше ніж шість місяців, якщо їхні посадові обов'язки не змінилися.

У додатку 3 до Положення про порядок проведення щорічної оцінки виконання посадовими особами митної служби покладених на них обов'язків і завдань міститься примірний перелік загальних критеріїв і показників оцінки та рівнів якості роботи посадових осіб митної служби. Цей Перелік містить 16 загальних критеріїв оцінки посадових осіб за 3 рубриками: виконання обов'язків і завдань, професійна компетентність і етика посадової особи. Для керівних працівників додатково передбачено ще 5 критеріїв оцінювання. Головне, що дає Примірний перелік загальних критеріїв і показників оцінки та рівнів якості роботи посадових осіб митної служби, – це більш-менш



чіткі орієнтири для оцінки керівниками своїх підлеглих та можливості останнім висловлювати свою позицію щодо оцінки керівником рівня якості їх професійних кваліфікацій та результатів трудової діяльності.

Пункт 14 Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби [8] надає право посадовій особі, яка не згодна з оцінкою безпосереднього керівника, звернутися до керівника відповідного митного органу, а в разі необхідності – й до керівника вищого рівня. Як показує практика, об'єктивність оцінювання під час атестації можна чітко виявити через кореляцію результатів щорічної оцінки і підсумкової оцінки в характеристиці та атестаційному листі, що підтверджує й судова практика поновлення працівників митних органів, звільнених з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України [9] через невідповідність працівника посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

Порядок атестації для переважної більшості працівників дуже схожий, оскільки нормативне врегулювання використання подібного контрольного заходу відбувалося з урахуванням попереднього досвіду правотворчості в різних галузях народного господарства та сферах управління. Практично значущим є питання формування складу атестаційних комісій. Так, згідно з абз. 5п. 7 Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби [10], до складу атестаційної комісії включаються заступник керівника митного органу, спеціалізованої митної установи, організації (як правило), а також керівники структурних підрозділів, де працюють посадові особи, що підлягають атестації, а також представники кадрової та юридичної служб. На наш погляд, для належного виявлення професійних якостей працівника до складу атестаційних комісій необхідно включати висококваліфікованих фахівців за напрямками діяльності. Не важливо, чи це стосується роботи атестаційної комісії підприємства, установи, організації, чи державного органу. Професіоналізм працівника може виявити і оцінити тільки професіонал вищого рівня, і вищого не тільки за посадою чи статусом, а за рівнем професійних знань, умінь і навичок. Як показує практика, чим вище рівень компетентності членів атестаційної комісії, тим менша вірогідність оскарження прийнятих нею рішень.

Таким чином, підтримуючи позицію проф. В. І. Щербини, який спрямовував наукові розвідки автора статті, висловимо низку позицій щодо вдосконалення правового регулювання атестації працівників.

1. Слід визнати, що періодична атестація – це індивідуальний, а не колективний

захід перевірки працівника один раз на три роки.

2. Вона передбачає постійну, планомірну, послідовну роботу з оцінки професійних якостей працівників та результатів роботи.

3. Атестація працівників має здійснюватися у плановому режимі, один раз на три роки, в терміни і за графіком, що затверджується керівником відповідного рівня.

Проведення атестації в такому порядку має ряд переваг організаційного і психологічного характеру:

а) працівники, які підлягають атестації, планово розподіляються за атестаційними періодами (н-д, за кварталами) та заздалегідь попереджаються про строки атестації, що, безумовно, сприятиме активізації їх роботи та виключатиме фактор несподіваності;

б) для працівників, які з різних причин не пройдуть атестацію у визначені планом строки, період атестації може бути перенесено.

Плановий характер атестації усуває фактор психологічної напруженості усіх працівників, нервозність колективу та інші негативні явища. Проведення атестації усіх працівників за нинішньою схемою перетворює її в акцію, яка дезорганізує роботу державних органів, підприємств, установ і організацій.

Ключові слова: періодичний контроль, атестація, щорічне оцінювання, підвищення продуктивності праці, визначення рівня кваліфікації.

Стаття присвячена виявленню та вирішенню окремих питань правового регулювання атестації та щорічного оцінювання працівників, перспективам вдосконалення цих форм контролю виконання роботи.

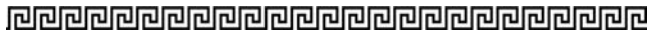
Стаття посвячена виявленню і решению отдельных вопросов правового регулирования аттестации и ежегодного оценивания работников, перспективам совершенствования этих форм контроля выполнения работы.

The article is devoted to identify and address specific issues of legal regulation of the annual appraisal and evaluation of employees, prospects for improvement of these forms of control performance.

Література

1. О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи : Постановление Совета Министров СССР





от 26 июля 1973 г. № 531 // СП СССР. – 1973. – № 18. – Ст. 103.

2. Зайцева О. Б. Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. – 2003. – № 4 ; Иванов Ю. В. Оценка и аттестация персонала // Управление персоналом. – 2006. – № 6.

3. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 11. – С. 12. – Ст. 395.

4. Порядок проведення атестації посадових осіб митної служби. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р. № 1984 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 52 (10.01.2003). – Ст. 2401.

5. Митний кодекс України. Затверджений Законом України від 13 березня 2012 р. // Офіційний вісник України від 04.05.2012. – 2012. – № 32. – С. 9. – Ст. 1175.

6. Про державну службу : Закон України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI // від

29.06.2012. – 2012. – № 26. – С. 1072. – Ст. 273.

7. Типовий порядок оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.03.2012 № 46 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 36 (21.05.2012). – Ст. 1354.

8. Порядок проведення атестації посадових осіб митної служби. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р. № 1984 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 52 (10.01.2003). – Ст. 2401.

9. Кодекс законів про працю України. Затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

10. Порядок проведення атестації посадових осіб митної служби. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р. № 1984 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 52 (10.01.2003). – Ст. 2401.

УДК 349.42

М. Чабаненко,

кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ПІДГАЛУЗІ АГРАРНОГО ПРАВА: ПОНЯТТЯ, КРИТЕРІЇ ВИОКРЕМЛЕННЯ, СУЧАСНИЙ СТАН РОЗРОБКИ

Поняття системи галузі права пов'язують з такою юридичною категорією, як підгалузь права [1, с. 365]. Тому всебічне дослідження системи аграрного права не є можливим без з'ясування питань щодо підгалузей аграрного права. Означене передбачає з'ясування сутності підгалузів аграрного права, її основних ознак, критеріїв віднесення нормативних утворень до підгалузів аграрного права. Галузеве аграрно-правове вчення про систему галузі аграрного права, а так само і про її складові елементи, перебуває на етапі становлення. Тому більшість цілісне вирішення згаданих питань щодо підгалузів аграрного права відсутнє, навіть у вигляді кількох конкуруючих теорій.

Оцінка стану літератури. Питаннями підгалузів аграрного права приділяли увагу такі вчені, як Н.О. Багай, О.Г. Бондар, О.М. Бра-

ніцький, О.В. Гафурова, В.М. Єрмоленко, В.В. Книш, М.І. Козир, В.М. Корнієнко, Т.В. Курман, О.О. Погрібний, В.І. Семчик, А.М. Статівка, В.Ю. Уркевич, В.З. Янчук та ін.

Метою цієї статті є визначення поняття підгалузів аграрного права, виявлення конституюючих критеріїв для виокремлення підгалузів аграрного права, аналіз сучасного розвитку аграрно-правового вчення.

У загальній теорії права стверджується, що підгалузь права – це система однорідних предметно пов'язаних інститутів певної галузі права [2, с. 57]. Підгалузі права належать до факультативних елементів системи права; вони не є обов'язковими й присутні не в усіх галузях. Підгалузь права об'єднує декілька споріднених інститутів права в межах даної галузі права; її можна розглядати як тимчасовий, динамічний елемент системи права, що свідчить про про-

