

Порядок проведення та значення атестації працівників за трудовим законодавством України

Procedure and value for employees certification under the labor legislation of Ukraine

Ділігул А.С.

Ключові слова:

атестація працівників, трудові правовідносини, правовідносини щодо атестації працівників, порядок атестації працівників, відповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Key words:

certification of employees, labor relations, legal certification on staff appraisal procedure for staff compliance position or job.

Постановка проблеми. Атестація робочих місць під час економічної кризи й вимушених масштабних скорочень штатів увійшла до методів позбавлення від співробітників, які погано працюють, і досягнення найбільш оптимальної кількості працівників. Якщо працівник не відповідає своїй посаді або не може виконувати свою роботу, так як не має потрібних для цього навичок і знань, це може стати, як визначено в статті 40 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, причиною для того, щоб припинити дію трудового договору з ним, як термінового (до закінчення терміну), так і укладеного на невизначений строк¹. Проведення атестації робочих місць у цьому випадку є незамінною процедурою.

Адміністрація підприємства може використовувати атестацію для того, щоб, виявивши недолік кваліфікації або невідповідність вимогам займаної посади, звільнити співробітника. Зрозуміло, метою атестації залишається при цьому виявлення об'єктивного рівня знань і навичок персоналу, організаторського вміння та ділової хватки керівників підрозділів. Якщо з'ясується, що кваліфікація персоналу низька, а знання недостатні, то для виправлення такого становища можна організувати додаткове навчання працівників, у тому числі спеціальні курси й семінари. Крім того, висока оцінка, отримана під час атестації, може обґрунтувати призначення на більш високу посаду, збільшення зарплати, підвищення професійного розряду або категорії.

Виходячи із зазначеного вище, варто вказати, що проведення атестації має велике значення як для роботодавця, так і для працівника, адже її результати спрямовані на покращення процесу трудової діяльності, її результатів, виявлення об'єктивної інформації щодо кваліфікації кадрів і заохочення кращих. Саме тому атестація, здійснюючи правовий вплив на суб'єктів трудових відносин, є однією з юридичних детермінант виявлення рівня кваліфікації, компетентності, професіоналізму й потенціалу працівників, що визначає актуальність обраного дослідження в частині науково-теоретичного і практичного дослідження процесу провадження з атестації працівників і його загального значення.

Стан дослідження проблеми. Окремі проблеми, пов'язані з атестацією працівників в Україні, розкриті в працях таких учених-юристів: В.А. Глозмана, В.Р. Кравця, В.П. Кохан, А.О. Кузь, В.І. Курилова, А.П. Жирова, Ф.П. Негру, Б.Д. Лебіна, Х.Т. Мелешко, Л.І. Лазор, Ю.М. Соляник, Ю.М. Полетаєва, С.О. Тіщенкою та ін.

Метою статті є розкриття основних етапів провадження атестації працівників у трудовому праві України, а також дослідження ролі та значення атестації в трудових правовідносинах.

Виклад основного матеріалу. В умовах ринкової економіки в Україні серед ключових постає завдання підвищення ефективності організації праці. Об'єктивна потреба в дослідженні проблем правового регулювання атестації працівників зумовлена тим, що правовий механізм атестації в нашій країні сформувався ще у 60–70-х роках минулого століття. Тому на сучасному етапі він потребує істотної трансформації

¹ Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

й оновлення з урахуванням тих змін, що відбулися в останні десятиліття незалежності як в економіці, так і в державі загалом.

Атестація працівників набуває значного поширення. Створюються спеціалізовані атестаційні центри, покликані надавати роботодавцям кваліфіковану допомогу під час проведення атестації. Це зумовлено потребами високих технологій і конкурентністю на ринку праці. Сьогодні це не лише перевірка працівників на відповідність їх займаним посадам і виконуваній роботі, а й питання високоєфективного використання трудових ресурсів. Ідеться про якісно новий етап атестації, якому притаманний комплексний підхід із проведенням перевірок на професіоналізм, компетентність і придатність до роботи в ринкових умовах. Науково-технічний розвиток вимагає безперервного підвищення кваліфікації працівників. Водночас, незважаючи на роль атестації, що зростає, КЗпП України не містить жодної статті, яка б регулювала ці питання. Лише в абзаці 6 ст. 96 КЗпП України закріплено положення про право власника або уповноваженого ним органу змінювати посадові оклади в установленому порядку за результатами атестації².

Окрім того, проект Трудового кодексу України й нормативно-правова база з питань атестації, яка динамічно розвивається, не лише підтверджують актуальність зазначених проблем, а й свідчать про об'єктивну необхідність подальшого розвитку досліджень у цій сфері. Чинне законодавство про працю поки що неповною мірою відображає економічні, соціальні й інші реалії розвитку держави. Тому робляться рішучі кроки щодо коригування та приведення законодавства у відповідність до об'єктивних вимог. Незважаючи на це, ціла низка як теоретичних, так і практичних питань атестації вимагають опрацювання, насамперед у частині процедури проведення атестації, тобто її процесуального складника³.

Тож, розпочинаючи дослідження процесу провадження атестації працівників, зазначимо, що, згідно з положеннями норм чинного законодавства, проведення обов'язкової атестації передбачено для окремих категорій працівників (наприклад, державні службовці, працівники галузі освіти, медицини, правоохоронної сфери тощо), у всіх інших випадках питання про проведення атестації залишається на розсуд керівництва.

Звернемо увагу й на те, що для вказаних окремих категорій працівників порядок проведення атестації визначено в спеціальних нормативно-правових актах, наприклад, у Наказі Міністерства культури України «Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників навчальних закладів та навчально-методичних установ сфери культури» від 31 жовтня 2011 р. № 75 – для працівників у галузі освіти⁴; в Наказі Генеральної прокуратури України «Про затвердження Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України» від 12 вересня 2005 р. № 2958ц – для співробітників правоохоронної сфери⁵ та ін.

Однак загальні норми, що регламентують проведення атестації для інших категорій працівників, закріплено в розділі III Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. Так, згідно з положеннями ст. 1 цього Закону, «атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня», де «працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю»⁶.

Згідно з правовими приписами ст. 11 указанного Закону, роботодавці можуть проводити атестацію працівників не частіше ніж один раз на три роки. Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. При цьому на підприємствах, в установах

² Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

³ Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.П. Кохан. – К., 2011. – 22 с.

⁴ Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників навчальних закладів та навчально-методичних установ сфери культури : Наказ Міністерства культури України від 31 жовтня 2011 р. № 75 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 92. – С. 62. – Ст. 3353.

⁵ Про затвердження Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України : Наказ Генеральної прокуратури України від 12 вересня 2005 р. № 2958ц // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2009. – № 12.

⁶ Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – С. 1693. – Ст. 462.

та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки і графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Звернемо увагу, що законодавством визначено коло осіб, які не можуть потрапити до списку атестації працівників. Так, до останніх належать:

- працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше ніж один рік;
- вагітні жінки;
- особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства;
- одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;
- неповнолітні;
- особи, які працюють за сумісництвом;
- інші категорії працівників, що встановлені нормативно-правовими актами або колективним договором [6].

Правовою підставою проведення атестації є рішення 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.

Сама ж атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців і представника виборного органу первинної профспілкової організації, проте безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не може бути членом атестаційної комісії.

Зауважимо, що на підготовчій стадії проведення атестації на кожного працівника, який підлягає атестації, безпосередній керівник складає характеристику, що подається атестаційній комісії після ознайомлення з нею працівника, але не пізніше ніж за тиждень до атестації.

Також зазначимо, що під час проведення атестації не допускається проведення оцінювання професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою. Окрім того, обов'язковою умовою проведення атестації є присутність самого працівника та наявність не менш як дві третини складу атестаційної комісії, адже за такої кількості її рішення будуть правомочними.

Завершальним етапом проведення атестації є прийняття рішення, яке приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на засіданні членів атестаційної комісії. Результатом такого голосування атестаційної комісії може бути:

- по-перше, прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі;
- по-друге, прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

У разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі.

Якщо ж приймається рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника відповідно до КЗпП України.

При цьому зауважимо, що яке б рішення не було прийнято, воно обов'язково має бути обґрунтоване та доведене до відома працівника й роботодавця в письмовій формі протягом трьох днів після його прийняття. Однак результати атестації можуть бути оскаржені працівником у порядку, встановленому законодавством України⁷.

⁷ Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – С. 1693. – Ст. 462.

Отже, проаналізувавши порядок проведення атестації, можна визначити такі три основні етапи її проведення:

- 1) підготовка до проведення атестації;
- 2) проведення атестації;
- 3) ухвалення рішень за результатами атестації.

Отже, маючи чітке розуміння порядку проведення атестації працівників, варто зупинитись на її призначенні та місці в правовому регулюванні трудових правовідносин, а саме варто відзначити позитивний ефект від проведення атестації персоналу на підприємстві, який виявляється в такому:

- 1) атестація допомагає визначити стандарти оцінювання роботи персоналу та розробити критерії цього оцінювання;
- 2) атестація допомагає визначити, хто відповідає вимогам цього підприємства, а хто – ні;
- 3) атестація є своєрідним індикатором складнощів і неточностей в управлінні колективом;
- 4) атестація допомагає зрозуміти, наскільки той чи інший співробітник вкладає свої навички і знання у свою роботу, а отже, наскільки він важливий для підприємства;
- 5) атестація дає змогу зробити висновки і зрозуміти, які заходи додатково необхідно взяти, як побудувати управління так, щоб робота персоналу була більш ефективною⁸.

Висновки. Підсумовуючи, варто зазначити, що атестація працівників – необхідний процес, який дає роботодавцеві можливість перевірити й оцінити професійні, ділові та особисті якості його персоналу. Атестація дає змогу формувати якісний кадровий потенціал підприємства, установи, організації шляхом створення додаткових стимулів до підвищення кваліфікації, дисципліни й відповідальності працівника, що в результаті може призвести до його професійного зростання. Загалом провадження атестації працівників – складна процедура, що проходить у декілька етапів і вимагає від її організаторів чіткості в дотриманні законних вимог до її проведення.

Анотація

Стаття присвячена дослідженню процесу проведення атестації працівників згідно з трудовим законодавством України. Установлено, що атестація працівників включає такі етапи, як підготовка до проведення атестації; проведення атестації; ухвалення рішень за результатами атестації. У результаті проведеного дослідження визначено такі основні завдання атестації, як об'єктивне оцінювання діяльності працівників і визначення їх відповідності займаній посаді; сприяння підвищенню ефективності роботи працівників; стимулювання професійного зростання працівників.

Summary

The article investigates the process of certification of workers under the labor laws of Ukraine. Established that the certification of employees includes such steps as preparing for certification; attestation; decisions on the results of certification. The study, identified the following main tasks certification as an objective evaluation of employees and to determine their compliance with his post; promote the efficiency of the employees; stimulate professional growth of employees.

Використана література:

1. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

⁸ Кузь А.О. Мотивуюча роль оцінки персоналу / А.О. Кузь, М.І. Зелена // Формування конкурентоспроможної економіки: теоретичні, методичні та практичні засади : матеріали Міжн. наук.-практ. інтернет-конференції. – Тернопіль, 2012. – С. 147–148.

3. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.П. Кохан. – К., 2011. – 22 с.
4. Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників навчальних закладів та навчально-методичних установ сфери культури : Наказ Міністерства культури України від 31 жовтня 2011 р. № 75 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 92. – С. 62. – Ст. 3353.
5. Про затвердження Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України : Наказ Генеральної прокуратури України від 12 вересня 2005 р. № 2958ц // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2009. – № 12.
6. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – С. 1693. – Ст. 462.
7. Кузь А.О. Мотивуюча роль оцінки персоналу / А.О. Кузь, М.І. Зелена // Формування конкурентоспроможної економіки: теоретичні, методичні та практичні засади : матеріали Міжн. наук.-практ. інтернет-конференції. – Тернопіль, 2012. – С. 147–148.

*Ділігул А.С.,
аспірант*

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ