

**Лежнєва Т.М.**

*кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

## **НОВІТНЄ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ**

Більше двох років тому був прийнятий (12.01.2012) та набрав чинності (05.02.2012) Закон України «Про професійний розвиток працівників» [1] (далі – Закон № 4312-VI). Внаслідок цього правове регулювання атестації працівників набуло нової якості, ставши інститутом загального, а не спеціального трудового законодавства. Практично аналогічні загальні положення про атестацію містяться і в поточній редакції проекту Трудового кодексу України [2]. На необхідності узагальнення правового регулювання атестації працівників або окремих їх укрупнених категорій неодноразово вказувалося в літературі [3, с. 14–15; 4, с. 248–249; 5, с. 15; 6, с. 305].

В той же час необхідно визнати, що новітнє та перспективне правове регулювання атестації працівників не позбавлене певних недоліків, частину з яких ми розглянемо.

1. Співвідношення загальних та спеціальних норм. Прийняття Закону № 4312-VI фактично означало доповнення спеціального (відомчого) регулювання атестації загальними положеннями про атестацію. Утім, належного юридико-технічного узгодження взаємодії загальних та спеціальних норм Законом № 4312-VI. Виходячи із Преамбули Закону № 4312-VI, розуміння ним працівника як фізичної особи, 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 (ст. 1) можна зробити висновок, що дія норм Закону № 4312-VI поширюється на всіх працівників без винятку. Утім, положення Розділу III. «Атестація працівників» Закону № 4312-VI зовсім не враховують наявності спеціального законодавства з питань атестації працівників. Бланкетні норми, які дозволяли б інакше регулювання відносин атестації спеціальним законодавством, практично відсутні. Ціла низка питань атестації визначена Законом № 4312-VI такими, що підлягають врегулюванню локальними актами (колективним договором, рішеннями роботодавця). Що ж до спеціального законодавства, то встановлено лише, що ним «можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації» (ст. 12 Закону № 4312-VI).

2. Вкрай незадовільне виконання Прикінцевих положень Закону № 4312-VI в частині приведення законодавчих та інших нормативно-

правових актів у відповідність із цим Законом (п. 2). Фактично на сьогоднішній день у відповідність із Законом № 4312-VI приведено лише правове регулювання атестації соціальних працівників [7], працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури [8], провізорів та фармацевтів [9]. При цьому повнота відповідності згаданих актів Закону № 4312-VI може бути предметом окремого дослідження.

3. Такий стан речей викликаний, по-перше, викладеними вище юридико-технічними вадами Закону № 4312-VI і, по-друге, невдалим узагальненням в Законі № 4312-VI норм про атестацію.

3.1. Наприклад, ст. 12 Закону № 4312-VI передбачає, що атестації не підлягають одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років. Навряд чи така норма є доцільною у правовому регулюванні атестації осіб рядового і начальницького складу ОВС чи державних службовців або інших спеціальних категорій працівників, для належної діяльності яких (правоохорона, державне управління тощо) регулярна атестація кадрів має величезне значення [10, с. 31, 37]. Крім того, Закон № 4312-VI не передбачає можливості проведення атестації за ініціативою працівника, який, за загальним правилом, не підлягає обов'язковій атестації. А в той же час, успішне проходження атестації є прямою чи опосередкованою передумовою просування по службі таких категорій працівників, як, скажімо, ті ж державні службовці, особи рядового і начальницького складу ОВС тощо. Атестацію можна вважати не лише обов'язком, але і правом працівника [11, с. 115].

3.2. Далі, Закон № 4312-VI передбачає фактично лише два види атестації: 1) основну (чергову), яка проводиться не частіше ніж один раз на три роки (ч. 3 ст. 11) та повторну, яка проводиться не пізніше ніж через рік після направлення працівника на навчання за результатами попередньої атестації, за результатами якої було прийнято рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (ч. 3 ст. 13 Закону № 4312-VI). Як бачимо, позачергові атестації Законом № 4312-VI не передбачені, що знову ж таки є недоречним для спеціальних категорій працівників.

3.3. Закон № 4312-VI не сприйняв низки позитивних напрацювань спеціального законодавства про атестацію. Так, чомусь не відтворено доволі важливу норму про обмеження строком права роботодавця реалізувати висновки атестації. Для цього спеціальне законодавство встановлює, як правило, двомісячний строк. Таке обмеження є важливою гарантією прав працівника, попереджує випадки зловживання з боку роботодавця, який міг би перетворити можливість застосування наслідків атестації, скажімо, річної

давнини, у засіб впливу та тиску на працівника. Таке обмеження, на нашу думку, може бути визнане основою окремого принципу правового регулювання атестації – принципу визначеності правових наслідків атестації – поруч із такими ustalеними принципами, як принципи періодичності, визначеності та диференціації вимог, обґрунтованості висновків та рекомендацій, дієвості атестації тощо [Див.: 12; 13].

Крім того, не сприйнятий позитивний, на наш погляд, досвід правового регулювання атестації державних службовців, щодо яких атестаційна комісія може прийняти таке рішення, як «відповідає займаній посаді за умови виконання рекомендацій щодо підвищення кваліфікації з певного фахового напрямку, набуття навичок роботи на комп'ютері тощо». Таке рішення є доволі гнучким інструментом усунення незначних недоліків відповідності працівника займаній посаді.

Звичайно, можна назвати і інші проблемні моменти регулювання відносин атестації Законом № 4312-VI.

В якості висновку слід зазначити, що новітнє правове регулювання атестації працівників потребує значного опрацювання з тим, щоб зробити можливим приведення у відповідність до нього спеціальних законодавчих актів у сфері атестації. Так, необхідно вирішити питання співвідношення загальних норм Закону № 4312-VI та спеціальних законодавчих актів; передбачити більше можливостей для індивідуалізації правового регулювання атестації окремих категорій працівників; доповнити Закон № 4312-VI найбільш загальними нормами-гарантіями, які напрацьовані досвідом спеціального (відомчого) правового регулювання відносин атестації працівників.

### **Література**

1. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – стор. 1693. – стаття 462.

2. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 (доопрацьований станом на 27.08.2013) [Електронний ресурс] / [Ініціатори О.М.Стоян, Я.М.Сухий]. – Режим доступу:

<http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746&pf35401=272086>

3. Купіна Л.Ф. Правове регулювання атестації педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л.Ф. Купіна. – Харків, 2008. – 20 с.

4. Мельник К.Ю. Атестація службовців правоохоронних органів / К.Ю. Мельник // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 243–249.

5. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.П. Кохан. – Київ, 2011. – 22 с.

6. Кримська О. Атестація та її вплив на професійне зростання працівника / О. Кримська // Публічне право. – 2012. – № 1 (5). – С. 302–307.

7. Про затвердження Порядку атестації соціальних працівників, інших фахівців, що надають соціальні та реабілітаційні послуги : Наказ Міністерства соціальної політики України від 01.10.2012 № 612 / Міністерство соціальної політики України // Офіційний вісник України. – 2012. – № 83. – стор. 118. – стаття 3368.

8. Про внесення змін до наказу Міністерства культури і туризму України від 16 липня 2007 року № 44 : Наказ Міністерства культури України від 13.06.2013 № 517 / Міністерство культури України // Офіційний вісник України. – 2013. – № 55. – стор. 97. – стаття 2006.

9. Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 12 грудня 2006 року № 818 : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 14.11.2012 № 912 / Міністерство охорони здоров'я України // Офіційний вісник України. – 2012. – № 94. – стор. 34. – стаття 3831.

10. Біла Р.Л. Теоретичні положення атестації державних службовців в Україні / Л.Р. Біла // Актуальні проблеми держави і права : Збірник наукових праць. – Одеса : Юридична література, 2005. – Вип. 26. – С. 30–40.

11. Савельєв О.С. Атестація працівників органів внутрішніх справ: поняття, сутність та правове регулювання / О.С. Савельєв // Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2005. – № 1. – С. 111–118.

12. Довгань А.К. Принципи правового регулювання атестації працівників / А.К. Довгань // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 222–226.

13. Савельєв О.С. Принципи атестаційного провадження в органах внутрішніх справ: поняття, ознаки та напрямки вдосконалення / О.С. Савельєв // Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 2. – С. 49–55.

**Лежнєва, Т.М. Новітнє правове регулювання атестації працівників [Текст] / Т.М. Лежнєва // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 207-211.**