

Селецький О.В.

*викладач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Чернігівський національний технологічний університет*

АТЕСТАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Періодичне проведення атестації дипломатичних працівників є однією з обов'язкових умов проходження дипломатичної служби, завдяки якій визначається професійна придатність та відповідність працівника займаній посаді. Така процедура дозволяє відібрати кращих спеціалістів для роботи у сфері міжнародних відносин. Атестація виступає основним елементом механізму забезпечення професіоналізму та компетентності кадрів на дипломатичній службі. Її мета - підвищення ефективності діяльності дипломатичних працівників та відповідальності за довірену їм справу. У процесі атестації всебічно оцінюються професійні знання та навички службовця, його досвід та якість роботи (ефективність виконання службових обов'язків, досягнення поставлених завдань і т.д.).

Як зазначає Ю.П. Битяк, атестація - це один із способів спонукати службовців краще працювати, постійно над собою працювати, оцінка їх трудової діяльності та можливостей для подальшого удосконалення. Атестація корисна в організаційному і виховному плані, оскільки дозволяє розкрити творчий потенціал державного службовця, можливості його використання на займаній чи інших посадах у подальшому, напрями підвищення кваліфікації чи перепідготовки [1, с. 268].

Атестація дипломатичних працівників має безпосереднє відношення до проходження дипломатичної служби, оскільки від її результатів залежать подальше просування по службі, присвоєння наступного рангу, встановлення передбачених законодавством надбавок чи зміни їх розміру, а також решти питань проходження дипломатичної служби. Іншими словами, наслідком атестації може бути зміна правового положення дипломатичного працівника.

До того ж згідно з ч. 6 ст. 96 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) за результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді [2]. У разі, якщо мова йде про зниження оплати праці, роботодавець обов'язково повинен врахувати положення ст. 103 КЗпП України та ч. 2 ст. 29 Закону України «Про оплату праці» [3], де зазначено, що про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник

або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Правове регулювання проведення атестації в системі органів дипломатичної служби здійснюється на основі Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 [4]. Даний нормативний акт не містить визначення «атестації державних службовців» або ж «службової атестації». Проте загальне формулювання терміну «атестація працівників» можна знайти у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників», де зазначено, що це процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [5].

У свою чергу аналіз наукових поглядів свідчить про неоднозначне трактування поняття «атестації». Так, приміром, М.С. Студенікіна вважає, що атестація – це визначення ділової та політичної кваліфікації робітника, характеристика його особистих якостей, оцінка результатів його службової діяльності [6, с. 16]. На думку В.Р. Кравця, під атестацією необхідно розуміти порядок проведення перевірки кваліфікації робітника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді чи роботі, яку він виконує [7, с. 10]. В.Я. Малиновський [8, с. 117] та С.Д. Дубенко [9, с. 72], говорячи безпосередньо про атестацію державних службовців, вважають, що це діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленої процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає. Натомість О.Ю. Оболенський значно ширше визначає атестацію державних службовців, під якою розуміє діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах передбаченої науково обґрунтованої процедури з метою виявлення ступеня відповідності працівника посаді, яку він обіймає, оцінює результати його професійної діяльності, професійні, особисті й моральні якості службовця, внесок державного службовця у наслідки діяльності структурного підрозділу, в якому він працює, та всього органу в цілому, результатами якої стають висновки й рекомендації атестаційної комісії щодо поліпшення організації діяльності органу, конкретного структурного підрозділу, умов праці службовця, який атестується, відповідності службовця займаній посаді та пропозиції щодо планування кар'єри цього державного службовця [10, с. 315].

Спираючись на норми вітчизняного законодавства, серед основних ознак проведення атестації дипломатичних працівників можна виділити наступні: 1) підставою для здійснення такої процедури є заміщення

конкретної дипломатичної посади, тобто перебування фізичної особи у трудових правовідносинах із відповідним органом дипломатичної служби; 2) об'єктом атестації є власне дипломатичний працівник, а також результати його професійної діяльності; 3) ініціатива проведення атестації завжди виходить від роботодавця в особі керівника державного органу, в якому працює дипломатичний службовець; 4) атестація є різновидом контролюючої діяльності за успішним виконанням покладених на працівника службових обов'язків; 5) атестація дипломатичних працівників характеризується періодичністю її проведення (один раз на три роки).

У якості провідних принципів проведення атестації дипломатичних працівників, на наш погляд, необхідно виокремити:

1. *Принцип легітимності.* Загалом відмітимо, що даний принцип притаманний для будь-якої правової процедури, у тому числі й для проведення атестації працівників дипломатичної служби. Його сутність зводиться до того, що професійна оцінка роботи, а також перевірка ділових та професійних якостей дипломатичних працівників має бути проведена у суворій відповідності до норм чинного законодавства.

2. *Принцип відкритості* означає, що атестаційна процедура проходить у присутності службовця, який атестується, та його безпосереднього керівника. Проведення атестації характеризується вільним та відкритим обговоренням професійних, моральних та ділових рис працюючого, а також результативності виконання службових обов'язків. Про термін і графік проведення атестації дипломатичного працівника завчасно інформують (не пізніше ніж за місяць до її проведення). Напередодні атестації під час співбесіди з безпосереднім керівником він так само відкрито має змогу ознайомитись із складеною на нього службовою характеристикою, яка у подальшому передається до атестаційної комісії.

3. *Принцип об'єктивного проведення атестації.* Даний принцип означає, що при проведенні атестації комісія повинна брати до уваги лише фактичні здобутки, недоліки чи прорахунки працівника на дипломатичній службі, справедливо та неупереджено ставитись до кожного службовця, що атестується, а також обґрунтовано приймати рішення в окремо взятому випадку. Для досягнення справедливого результату атестаційна комісія попередньо має ретельно дослідити усі документи, що надійшли до неї стосовно службовця, який підлягає перевірці.

4. *Принцип колегіальності.* Він нерозривно пов'язаний з попереднім принципом, оскільки завдяки колективному розгляду професійних якостей працівника максимально забезпечується об'єктивність цієї процедури. Одноосібне проведення атестації не допускається, а тому керівник

відповідного державного органу видає наказ про створення атестаційної комісії, головою якої призначає свого заступника. До складу комісії входять керівники структурних підрозділів, де працюють дипломатичні працівники, представники кадрової та юридичної служб. Окрім вищезазначених осіб, відповідно до п. 4 Положення про проведення атестації державних службовців керівник може залучати до роботи в комісії незалежних експертів [4]. Їхня участь у атестаційному процесі, як бачимо, не є обов'язковою, а тому й до складу комісії вони запрошуються лише у разі потреби. Проте, на нашу думку, це не зовсім вірно. Справа в тому, що з плином часу атестація починає поступово перетворюватись у формальну процедуру, а інколи й у засіб для усунення «непокірних» та «непідходящих» працівників. А тому вважаємо, що обов'язкове залучення незалежних експертів до роботи в атестаційній комісії дасть змогу суттєво підвищити ефективність проведення кожної атестації та унеможливить порушення прав і свобод осіб, що атестуються, зі сторони роботодавця. У свою чергу, це додатково дозволить запобігти проявам корупції на дипломатичній службі. Так само не було б зайвим запрошувати на засідання атестаційних комісій викладачів освітніх установ, зокрема й Дипломатичної академії України при МЗС України, представників від громадських організацій та засобів масової інформації.

5. Принцип регулярності. Реалізація цього принципу відіграє важливу роль у забезпеченні методичного та послідовного підвищення професіоналізму працівників дипломатичної служби. Регулярність атестації означає, що така процедура проводиться періодично (систематично), тобто повторюється через певні проміжки часу (один раз на три роки). Водночас, можливість проведення позачергової атестації працівників дипломатичної служби передбачена ч. 4 ст. 25 Закону України «Про дипломатичну службу».

Отже, можемо зробити висновок про те, що атестація є необхідною складовою частиною проходження дипломатичної служби, а якісна її організація виступає основною умовою підвищення професіоналізму дипломатичних працівників. Зауважимо, що діюче на сьогодні Положення про проведення атестації державних службовців є універсальним нормативним актом і воно, на жаль, не враховує специфіку окремих видів державної служби, зокрема й дипломатичної служби. Звідси слідує, що дипломати, як і решта державних службовців, повинні коритися загальним нормам стосовно проведення атестації, що в силу існуючих особливостей проходження дипломатичної служби вбачається неприйнятним. А тому, на нашу думку, необхідно розробити окреме Положення, яке б врегулювало порядок та особливості проведення атестування на дипломатичній службі.

Література

1. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: Монографія. – Х.: Право, 2005. – 304 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1995. - № 17. – Ст. 121.
4. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців: Постанова КМУ від 28.12.2000 № 1922 // Офіційний вісник України. - 2001. - № 1, том 1. - Ст. 27.
5. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. - 2012. - № 39. – Ст. 462.
6. Студеникина М.С. Государственный контроль в сфере управления / М.С. Студеникина // Вопросы советского административного права: сборник научных статей. – М. : Юрид. лит., 1974. – С. 14-24.
7. Кравець В.Р. Атестація державних службовців в Україні: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.07 / Кравець В.Р. – О., 2003. – 177 с.
8. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика. Навчальний посібник. — К.: Атіка, 2003. — 160 с.
9. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.Р. Нижник. – К.: Ін Юре, 1999. – 244 с.
10. Оболенський О.Ю. Державна служба: Підручник. – К.: КНЕУ, 2006. – 472 с.

Селецький, О.В. Атестація як ефективний спосіб підвищення професіоналізму дипломатичних працівників [Текст] / О.В. Селецький // 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. 240-244.