

Юшко А.М.

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 № 851-р була схвалена Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, метою якої є забезпечення підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку. Важливе значення у реалізації поставлених завдань відіграє добір та раціональне використання кадрів. Це постійний процес виявлення найбільш компетентних і сумлінних працівників, просування їх по роботі відповідно до індивідуальних здібностей та потреб виробництва. Одним з найефективніших засобів такого використання кадрів є періодична атестація працівників.

Вперше атестація була введена в СРСР у 1968 році для працівників науково-дослідних, проектних, конструкторських, технологічних організацій, науково-дослідних підрозділів вищих навчальних закладів і науково-дослідних інститутів, а потім поступово поширена на керівних, інженерно-технічних працівників та фахівців виробничих галузей народного господарства, вчителів, викладачів і керівників середніх спеціальних учбових закладів, працівників професійно-технічної освіти, відповідальних працівників апарату громадських органів¹.

Для проведення атестації певних працівників приймається відповідний нормативний акт, який визначає порядок її проходження. В Україні діють понад 20 нормативно-правових актів різних органів виконавчої влади щодо проведення атестації у тій чи іншій галузі², а також союзні нормативні акти, які й досі чинні на території України³.

¹ Кадровая политика и право / А.С. Пашков, Т.В. Иванкина, Е.В. Магницкая. – М.: Юрид. лит., 1989. – С. 190-191.

² Див., наприклад, наказ Генеральної прокуратури України від 12.09.2005 № 2958ц «Про затвердження Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України», наказ Міністерства охорони здоров'я України від 12.12.2006 № 818 «Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів», наказ Міністерства транспорту України від 16.04.1996 № 127 «Про затвердження Положення про порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій залізничного транспорту України», наказ Міністерства культури і туризму України від 16.07.2007 № 44 «Про затвердження Положення про проведення атестації

Аналіз законодавства про атестацію дозволяє зробити висновок про необхідність його кодифікації, оскільки з поодинокі процедури перевірки здібностей та ділових якостей окремих працівників атестація стала загальним способом оцінки діяльності фахівців, яка викликає правові наслідки, пов'язані з істотними умовами праці.

Прийнятий 12 січня 2012 року Закон України «Про професійний розвиток працівників», очевидно, мав сприяти у вирішенні цього питання. У Законі дається визначення атестації працівників. Зокрема, під атестацією розуміється процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Порядку та періодичності проведення атестації присвячено главу 3 Закону «Про професійний розвиток працівників». Так, у ст. 11 встановлено, що 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 працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки. Це нові положення у трудовому законодавстві.

У Прикінцевих положеннях до Закону України «Про професійний розвиток працівників» Кабінету Міністрів України у тримісячний строк після набрання чинності цим Законом доручалося привести свої нормативно-правові акти у відповідність до нього, а також забезпечити приведення міністерствами й іншими центральними органами виконавчої влади своїх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Однак аналіз прийнятих раніше підзаконних нормативних актів щодо проведення атестації в окремих галузях економіки свідчить про те, що далеко не всі вони приведені у відповідність до положень Закону «Про професійний розвиток працівників». На сьогодні склалася ситуація, коли спеціальні нормативні акти суперечать загальному.

працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури», наказ Міністерства соціальної політики України від 01.10.2012 № 612

«Про затвердження Порядку атестації соціальних працівників, інших фахівців, що надають соціальні та реабілітаційні послуги», постанова Кабінету Міністрів України від 13.08.1999 № 1475 «Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників» та ін.

³ Див.: Постанова ДКНТ СРСР від 17.02.1986 № 38/20/50 «Про затвердження Положення про порядок проведення атестації керівних, наукових інженерно-технічних працівників і спеціалістів науково-дослідних установ, конструкторських, технологічних, проектних, вишукувальних та інших організацій науки», постанова Держкомпраці СРСР і ДКНТ СРСР від 05.10.1973 № 470/267 «Положення про порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств та організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту та зв'язку».

Так, наприклад, у Законі «Про професійний розвиток працівників» закріплено, що атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців та представника виборного органу первинної профспілкової організації. Безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не може бути членом атестаційної комісії (ст. 11). Між тим, у ряді нормативних актів, зокрема, у постанові КМ України від 26.10.2001 № 1440 «Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування» (п. 5), постанові КМ України від 28.12.2000 № 1922 «Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців» (п. 4), навпаки, передбачено, що керівник структурного підрозділу, де працює працівник, який підлягає атестації, має входити до атестаційної комісії.

Звичайно, закон за юридичною силою є вищим, ніж підзаконні нормативно-правові акти, тож у разі виявлення суперечностей повинні застосовуватися норми закону, хоча вони є загальними порівняно зі спеціальними нормами, що регулюють порядок проведення атестації певних категорій осіб.

Викликає питання також закріплена у Законі норма про необхідність встановлення категорій працівників, які підлягають атестації, та періодичності її проведення у колективному договорі.

Колективний договір є тим правовим інструментом, за допомогою якого працівники можуть домогтися покращення умов праці й розширення своїх прав на підприємстві. Врегулювання у колективному договорі питань атестації працівників не зовсім узгоджується з його змістом, визначеним ст. 7 Закону України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» та ст. 13 Кодексу законів про працю України.

Крім того, варто зазначити, що атестація – це малоприємна для працівника процедура, адже вона передбачає всебічну оцінку особи, індивідуальних особливостей працівника, його позитивних і негативних сторін. Під час атестації оцінюються ділові та моральні якості працівника, рівень його культури і здатність працювати з людьми, робляться висновки та рекомендації про його відповідність посаді, яку займає, подальше використання.

Можливо, з метою закріплення додаткових гарантій для працівників, які негативно атестовані, або розширення переліку осіб, що не підлягають атестації, слід такі питання вирішувати у колективному договорі. Всі ж інші питання щодо строків і графіків проведення атестації, на мій погляд, мають вирішуватися роботодавцем з дотриманням вимог, передбачених законодавством.

Відповідно до ст. 13 Закону «Про професійний розвиток працівників» атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або 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 тощо.

У разі прийняття 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 Кодексу законів про працю України.

На жаль, у Законі не передбачено строк, протягом якого власник або уповноважений ним орган повинен прийняти рішення щодо подальшої долі працівника за результатами атестації. Проте у більшості підзаконних нормативних актів, що регулюють порядок проведення атестації працівників окремих галузей економіки, встановлено такий термін – два місяці.

Закріплення у законодавстві максимального терміну для прийняття роботодавцем рішення про переведення чи звільнення за результатами атестації є своєрідною гарантією атестованому працівникові, оскільки після закінчення цього терміну у разі неприйняття власником відповідного рішення становище працівника не може бути змінено.

Атестація повинна супроводжуватися охороною прав працівників. Тому вважаю за доцільне встановити на рівні закону єдиний для роботодавців незалежно від форми власності і виду господарювання термін, протягом якого власник чи уповноважений ним орган може перевести або звільнити працівника, який показав низький рівень знань та виконання роботи у ході атестації. В протилежному випадку керівник матиме змогу приймати таке рішення у будь-який час після проведення атестації, а це означатиме, що працівник постійно перебуватиме у стані невідомості щодо припинення чи продовження з ним трудових відносин.

Варто зазначити, що у проекті Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 найважливіші питання проведення атестації врегульовані в главі 3 «Атестація працівників» (ст.ст. 72-75 проекту ТКУ).

Юшко, А.М. Деякі проблемні питання правового регулювання атестації працівників [Текст] / А.М. Юшко // 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. 280-284.