

систематизації трудового законодавства, а також просліджено етапи розробки і обговорення нового Трудового кодексу.

Ключевые слова: трудовое законодательство, Кодекс законов о труде, Трудовой кодекс.

Kulbashna O. A. The status of modern national codification of labor legislation.

The features of modern codification of the labor legislation of Ukraine are investigated at this article. The author sets the background that caused the requirement to establish codification of labor legislation and traces the stages of development and discussion of projects of the new Labor code.

Keywords: Labor legislation, Labor Legislation code, Labor code.

Купіна Л. Ф.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕРМІНУ “АТЕСТАЦІЯ”

Статтю присвячено аналізу поняття “атестація”, яке наводиться в нормативних актах різних сфер правового регулювання суспільних відносин. Зокрема, досліджено Закон України “Про професійний розвиток працівників” та зроблена спроба по вдосконаленню норм його застосування.

Ключові слова: атестація, оцінка діяльності працівника, професійний розвиток працівника, завдання та цілі атестації, періодичність атестації.

Атестація – це поняття, яке досить широко застосовується як в теорії так і практиці трудового права України. Окремі дослідники його по-різному характеризують та визначають його зміст. Разом з тим, норми права, якими врегульовано питання атестації також не несуть в собі єдиного змісту при визначенні вказаного поняття. **Метою статті** є здійснення категоріального аналізу поняття атестація, що, в певній мірі, буде сприяти вірному його застосуванню при проведенні оцінювальних процедур окремих суб’єктів чи об’єктів права.

Дослідженням цієї проблематики займалися як і теоретики та і практики застосування норм трудового права: М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, Г. С. Гончарова, С. В. Дріжчана, М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, Л. І. Лазор А. В. Скоробагатько, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, З. К. Симорот, А. Г. Слісаренко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та ін. Фундаментальні дослідження вчених ставали основою прийняття нормативних актів, які врегульовували питання атестації. Однак, більш детальні аналізи понять атестації вказують на суперечливі положення чинного законодавства України щодо його змісту та суті.

Атестація як поняття може застосовуватися як для оцінки відповідного рівня різних суб’єктів правовідносин. Так, відповідно до Закону України “Про професійний розвиток працівників” атестація працівників – це процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам та посадовим обов’язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [3]. У іншому нормативному акті: Типовому положенні про атестацію педагогічних працівників зазначається, що атестація педагогічних працівників - це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника

займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання [4].

В зазначених вище випадках йдеться про атестацію конкретної особи або осіб. У зв'язку з цим привертає до себе увагу стаття 14 Закону України "Про освіту" [2]. У абзаці другого частини другої цієї норми йдеться про атестацію педагогічних працівників, а у абзаці п'ятому – про атестацію закладів освіти. Обидва зазначені види атестацій більш докладно регламентуються Законами та підзаконними актами України.

Так, питання проведення атестації наукових і педагогічних працівників врегульовані у частині четвертій статті 54 Закону України "Про освіту", статті 21 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність", пункті 1.1 розділу 1 Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 930 від 6 жовтня 2010 року тощо.

Про проведення атестації закладів освіти вказується у статті 11 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність", пункті 1 Положення про державну атестацію науково-дослідних (науково-технічних) установ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 469 від 7 квітня 1998 року, пункті 10 постанови Кабінету Міністрів України № 200 від 12 лютого 1996 року "Про ліцензування, атестацію та акредитацію навчальних закладів". Як зазначається у статті 11 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність", з метою оцінки ефективності діяльності наукових установ, відповідності одержуваних ними результатів державним науково-технічним пріоритетам та завданням науково-технічного розвитку, а також з метою визначення необхідності надання їм підтримки держави не менше одного разу на п'ять років провадиться державна атестація наукових установ у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. У пункті 1 Положення про державну атестацію науково-дослідних (науково-технічних) установ дається її визначення і зазначається, що державна атестація науково-дослідних (науково-технічних) установ проводиться з метою оцінки ефективності діяльності установ, відповідності одержаних ними результатів державним пріоритетним напрямкам розвитку науки і техніки та інноваційної діяльності.

Таким чином, у законодавстві України передбачаються атестації фізичних осіб, а також навчальних закладів як юридичних осіб. В обох випадках вживається один і той же термін, але механізм проведення атестації в кожному з цих випадків відчутно відрізняється між собою. З метою усунення такої невідповідності вважаємо за можливе пропонувати один з видів атестації (більш за все – навчальних установ) назвати іншим терміном, наприклад інспектування, який на сьогодні вжитий у Положенні про державне інспектування навчальних закладів, що затверджене Постановою Кабінету Міністрів України № 353 від 3 травня 2012 року [5].

В системі МВС України, в тому числі в навчальних закладах, атестація проводиться з метою вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їх роботи, поліпшення добору, розстановки і виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності та відповідальності працівників за доручену справу. При цьому всебічно оцінюються їх ділові, професійні, моральні та особисті якості, рівень культури і здатність працювати

з людьми, робляться висновки про відповідність займаній посаді і даються рекомендації щодо подальшої служби (пункт 47 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР, затвердженого постановою Кабінету Міністрів Української РСР № 114 від 29 липня 1991 року). На виконання зазначеної норми наказом МВС України № 181 від 22 березня 2005 року затверджено Інструкцію про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України [6]. Як вбачається із змісту пунктів 1.1-1.2 вказаної Інструкції, в них йдеться про проведення атестації з метою, яка фактично співпадає з вказаною у пункті 47 згаданого Положення. Однак в одному випадку вжитий термін “атестація”, а в другому – “атестування”. Такий підхід викликає заперечення. На наш погляд, в законодавстві України мають вживатися чітко визначені терміни, а не синоніми. Тому постає нагальним питання щодо внесення змін до Інструкції і приведення її у відповідність з Положенням та іншими нормативно-правовими актами України.

У чинному законодавстві України термін “атестація” вживається і в інших значеннях. Так, згідно з частиною третьою статті 3 Закону України “Про освіту”, для одержання документа про освіту громадяни мають право на державну атестацію. У частині третій статті 85 Кодексу законів про працю України зазначається щодо обов’язкової заміни норм праці новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці. На необхідність атестації саме робочих місць вказує чинна в даний час постанова Кабінету Міністрів України № 442 від 1 серпня 1992 року “Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці”.

Нормативно-правові акти України регламентують також порядок атестації дорогоцінного каміння, дорогоцінного каміння органогенного утворення, напівдорогоцінного каміння.

З переліченими положеннями погодитися важко. Адже вони виходять за межі загальноприйнятого розуміння сутності атестації як процесу надання оцінки діяльності працівника або закладу освіти і повинні, на наш погляд, бути замінені іншими термінами, що не повторюються в законодавстві.

Атестація носить періодичний характер та, як правило, проводиться не рідше одного разу на п’ять років (див., наприклад, частину першу статті 11 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”). Але останнім нормативним актом, що вперше врегулював загальні засади проведення атестації всіх категорій працівників – Закон України “Про професійний розвиток працівників” № 4312-VI від 12 січня 2012 року, визначено, що атестація проводиться не частіше одного разу на три роки. Стосовно періодичності атестації слушно зазначає авторський колектив навчального видання “Курс порівняльного трудового права, за редакцією А. Р. Мацюка: проведення атестації один раз на три роки має ряд переваг як організаційного так і психологічного характеру: а) працівник, які підлягають атестації, планово розподіляються за атестаційними періодами та заздалегідь попереджаються про строки атестації, що безумовно, сприятиме активізації їх роботи та включатиме фактор несподіваності; б) для працівників, які, з різних причин, не пройдуть атестацію у

визначенні графіком строки, період атестації може бути перенесено; в) плановий характер атестації усуває фактор психологічної напруженості усіх працівників, нервовість колективу та інші негативні явища [7, с. 476]. Ми поділяємо вищезазначену думку та, в свою чергу, вважаємо, що запровадження трьох річного терміну періодичності атестації має як позитивні так і негативні наслідки. Позитивними є наслідки для роботодавця, оскільки останній буде забезпечений професійним кадровим ресурсом, адже працівники будуть прагнути до постійного зростання в такий короткий міжатестаційний період. Негативними є наслідки для працівника, який внаслідок скорочення терміну періодичності атестації, як оцінки його ділових якостей, часто піддається певним психологічним навантаженням. Окрім того, законодавцю було б доцільно прийти до єдиної думки щодо періодичності проведення атестації працівників

Аналогічною вбачається ситуація і з періодичністю атестації інших суб'єктів правовідносин: навчальних закладів. Так, у пункті 113 Положення про загальноосвітній навчальний заклад зазначається, що державна атестація закладу проводиться не рідше одного разу на десять років у порядку, встановленому Міністерством освіти і науки. При цьому норми вказаного положення визначають атестацію як основну форму державного контролю, що, на нашу думку, не співпадає із метою атестації як правої категорії – оцінці певного виду діяльності. Пунктом 1.4 Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України встановлено, що атестування проводиться, зокрема, на кожній із займаних посад – через 4 роки. Явні протиріччя між чинними нормами законодавства України слід усунути шляхом встановлення єдиного терміну проведення чергової атестації як наукових установ, так і їх працівників – 3 роки, так як це визначено Законом України “Про професійний розвиток працівників”. Для реалізації цієї пропозиції нагальними є внесення змін до пункту 113 Положення про загальноосвітній навчальний заклад та пункту 1.4 Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України. В такому випадку чітко і ясно врегулювання періодичності проведення атестації однозначно буде розумітися як особами, що підлягають атестації, так і які її проводять.

Неоднозначні визначення атестації є наслідком різних її завдань та цілей. Як правило, завдання та цілі атестації полягають у сприянні найбільш вірного та вдалого застосування вмінь та навичок професіоналів. Як відмітив О. І. Процевський, атестація має не одну ціль. Вона стимулює постійний зріст кваліфікації, вдосконалення професійної майстерності, підвищення творчої активності, ефективності праці, відповідальність за доручену справу та сприяє найбільш раціональному використанню кадрів [8, с. 36]. Вона слугує підвищенню ділових та професійних якостей працівника, подальшому підбору та вихованню кадрів.

Якщо аналізувати працю працівників освіти, то атестація є своєрідним стимулом до більш повного застосування педагогічним та науково-педагогічним працівником своїх творчих сил, здібностей та обдарувань, всебічного розвитку особистості. Зокрема, Типове положення про атестацію педагогічних працівників вказує, що метою атестації є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетенції працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку

творчої ініціативи, підвищенні престижу та авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу. Таке зазначення мети атестації в повній мірі розкриває зміст поняття атестації, яке ми аналізували вище. На жаль, такого зв'язку не можливо відмітити, у нормах Закону України "Про професійний розвиток працівників", які не містять роз'яснення мети атестації або її цілей, а лише результати атестації – встановлення відповідності чи невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі.

За результатами атестації роботодавець видає наказ, який доводиться до відома атестованого та подається в бухгалтерію для нарахування працівникові заробітної плати згідно із встановленим посадовим окладом (ставкою заробітної плати) з дня прийняття рішення атестаційної комісії. Це загальне правило оприлюднення результатів атестації, також має свої різні способи застосування, які знову ж таки не сприяють ефективній реалізації прав працівника на захист, у разі прийняття рішення роботодавця про звільнення працівника у зв'язку із виявленням його невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі. Наші висновки ґрунтуються на аналізі норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників та Закону України "Про професійний розвиток працівників", які встановлюють різні способи оприлюднення результатів атестації. Так, Типовим положенням визначено, що у разі позитивного рішення атестаційної комісії, роботодавець у п'ятиденний строк видає наказ про присвоєння працівнику кваліфікаційних категорій, тощо. Даний наказ у триденний строк доводиться до відома працівника, а у разі негативного рішення: розірвання трудового договору з працівником – наказ видається лише після розгляду апеляції працівника атестаційними комісіями вищого рівня. Натомість, норми Закону не дають однозначної відповіді на питання: у які строки та у якій формі документального виразу доводяться до відома працівника результати його атестації з негативними наслідками. Закон встановлює лише узагальнююче правило, що рекомендації комісії доводяться до працівника у письмовій формі та можуть бути оскаржені у встановленому законодавством порядку. На нашу думку, такий підхід до відображення наслідків атестації дає можливість роботодавцю неоднозначно трактувати нормами Закону та доводити до працівника результати атестації у вигляді письмового листа або повідомлення, яке не буде містити документального оформлення, що ускладнить процедуру його оскарження. Вважаємо, що на виконання норм вказаного Закону необхідно прийняти ряд підзаконних актів, які встановлять чіткий порядок чи механізм застосування його норм.

Використані джерела:

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – С. 375.
2. Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451.
3. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р., № 4312-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 11. – Ст. 12.
4. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: Наказ Міністерства освіти і науки України № 930 від 6 жовтня 2010 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 98. – Ст. 88.

5. Про затвердження Порядку державного інспектування навчальних закладів: Постанова Кабінету міністрів України № 353 від 3 травня 2012 р., // Офіційний вісник України. – 2012. – № 34. – Ст. 54.
6. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 181 від 22 березня 2005 року // Офіційний вісник України. – 2005. – № 21. – Ст. 154.
7. Курс порівняльного трудового права / за редакц. А. Р. Мацюка. – Х. : НікаНова, 2011. – 980 с.
8. *Процевский А. И.* Гуманизм норм советского трудового права. – Харьков : Выща школа, 1982. – 152 с.

Купина Л. Ф. К вопросу применения понятия “аттестация”.

Статья посвящена анализу понятия “аттестация”, которое используется в нормативных актах различных сфер правового регулирования общественных отношений. В частности, исследовано Закон Украины “О профессиональном развитии работников” и сделана попытка по совершенствованию сферы его применения.

Ключевые слова: аттестация, оценка деятельности работника, профессиональное развитие работника, задания и цели аттестации, периодичность аттестации.

Kupina L. By the application of the term “certification”.

The article discusses the concept of “certification” as contained in the regulations of various sectors of the legal regulation of social relations. In particular, studied the Law of Ukraine “On the professional development of employees” and attempt to improve standards of its application.

Keywords: certification, evaluation of the employee, the employee professional development, goals and objectives of certification, the frequency of certification.