

УДК 349.2 (045)

С. В. Вишновецька,
кандидат юридичних наук,
доцент

О. В. Галкіна,
студентка

ПРАВОВА ПРИРОДА АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ

Стаття присвячена дослідженню правової природи атестації. У ній висвітлюються загальні положення атестації, її ознаки та призначення, а також значна увага приділяється відмежуванню атестації від схожих правових явищ.

Ключові слова: атестація, авіаційна галузь, трудова функція, трудові правовідносини, кваліфікація.

Сучасна кадрова політика висуває серйозні вимоги не тільки до підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, але й до оцінки роботи кадрів. У зв'язку з цим зростає значення однієї з найважливіших організаційно-правових форм перевірки (контролю) й оцінки професійних та інших якостей керівників і спеціалістів, зокрема атестації.

Правове регулювання атестації працівників має важливе практичне значення. Незважаючи на це, і в чинному КЗпП, і в проекті Трудового кодексу України немає легітимного визначення поняття атестації. Це негативно впливає на правозастосовну практику підприємств, організацій, де на підставі відповідних положень проводиться атестація.

Отже, правовому регулюванню атестації працівників в цілому і формуванню понятійного апарату зокрема необхідно приділити належну увагу в національній системі трудового законодавства.

Окремі проблеми атестації в радянський період досліджували такі вчені, як А. П. Жиров, В. І. Курилов, Л. І. Лазор, Х. Т. Мелешко [1; 2; 3; 4]. Серед сучасних досліджень заслуговують на увагу монографія російського вченого Ю. Н. Полетаєва [5], публікації А. Нуртдінової [6].

Брак ґрунтовних досліджень українських вчених та реформування трудового законодавства зумовлюють дослідження ознак атестації та відмежування її від схожих правових явищ, чому, власне, й присвячена ця стаття.

У довідковій юридичній літературі, зокрема в Юридичній енциклопедії [7, с. 161] та Словнику з трудового права [8, с. 8] визначено, що атестація (від лат. attestatio – свідчення, підтвердження) – це перевірка та оцінка ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаній посаді або здійснюваній роботі. Метою атестації є найбільш раціональне використання кадрів, підвищення ефективності їх праці.

Але в науковій і популярній юридичній літературі поняття атестації трактується неоднозначно. Причому ця література стосується того періоду, коли правове регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин здійснювалось, як правило, у централізованому порядку, тобто державою.

Так, В. І. Курилов вважає, що «визначення кваліфікації, рівня знань працівника, учня, громадянина, відповідності його ділових і політичних якостей певній професії, спеціальності, кваліфікації або посаді можна назвати атестацією у широкому розумінні» [2, с. 99]. На його думку, атестація працівників у вузькому розумінні – «це здійснювана підприємством, установою, організацією за допомогою атестаційної комісії з метою постійного підвищення ділової кваліфікації та ідейно-політичного рівня працівників, покращення їх підбору і розстановки, періодична перевірка ділових, політичних, організаторських, моральних і особистих якостей працівників певної категорії за спеціальною організованою формою» [2, с. 100]. А. П. Жиров до атестації відносить «встановлену державою форму періодичної перевірки спеціальної трудової правоздатності певної категорії працівників і якості виконання ними своєї трудової функції з метою встановлення відповідності атестованих займаній посаді, підвищення їх професійно-ділової і морально-політичного рівня, а також сприяння адміністрації у покращенні підбору та розстановки кадрів» [1, с. 9]. Таке ж поняття атестації міститься і в праці Л. І. Лазор. Вона доповнює характеристику атестації участю в ній громадських організацій [3, с. 8–10].

Аналізуючи різні судження і висловлювання вчених щодо розуміння атестації, на нашу думку, треба віддати перевагу позиції Х. Т. Мелешко, яка розглядає атестацію робітників і службовців «як приватний випадок визначення їх кваліфікації» [4, с. 8]. По суті законодавство про атестацію має

на увазі не періодичну перевірку «спеціальної трудової правоздатності» (спроможність мати певні трудові права і обов'язки), а принципово інше – виконання працівником своїх трудових обов'язків відповідно до укладеного трудового договору, доручень, а також певної міри праці [6, с. 9].

Отже, основними ознаками атестації працівників можна назвати такі:

атестація завжди впливає з трудових правовідносин;

суб'єктами атестації є працівники певної категорії, перелічені в нормативних актах про атестацію;

періодичність її проведення;

атестація здійснюється за спеціальною організаційно-правовою формою;

результати атестації завжди мають певні правові наслідки для працівника, що атестується;

вона є одним із засобів підбору і розстановки кадрів керівників і спеціалістів.

Проте цих ознак недостатньо для розуміння сутності поняття атестації, тому потрібно з'ясувати її призначення.

Розкриваючи сутність правового регулювання атестації працівників, вважаємо за необхідне підкреслити, що головним її призначенням є створення сприятливих умов для правильного вирішення таких юридичних питань: збереження змісту трудових правовідносин у попередньому вигляді; зміна змісту трудових правовідносин внаслідок коригування трудової функції працівника, яка має відбутися; припинення трудових правовідносин.

Так, у проекті Трудового кодексу України закріплено, що роботодавець із врахуванням рекомендацій атестаційної комісії може перевести працівника за його згодою на іншу роботу (посаду), розглянути питання щодо оплати праці, зарахувати працівника до кадрового резерву, якщо він формується роботодавцем, направити на навчання для підвищення кваліфікації чи перепідготовки. Крім того, на підставі рішення атестаційної комісії роботодавець має право звільнити працівника.

Це найголовніші ознаки атестації. Виходячи з викладеного, атестацію можна визначити як юридичний обов'язок працівників проходити періодичну перевірку рівня своєї професійної підготовки (кваліфікації) і відповідності займаній посаді (виконуваній роботі), яка організовується власником підприємства або уповноваженим ним органом (роботодавцем) відповідно до встановлених правил і положень з метою оптимізації використання кадрів, стимулювання росту їх кваліфікації, підвищення відповідальності, виконавської дисципліни і встановлення можливостей збереження, зміни або припинення трудових правовідносин.

Завдання атестації впливають з її мети, закріпленої в законодавстві. Наприклад, метою атестації державних службовців, як це зазначено у Положенні про проведення атестації державних службовців, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2000, є: а) об'єктивна

оцінка результатів роботи; б) оцінка ділових і професійних якостей, виявлених працівниками при виконанні службових обов'язків; в) підвищення ефективності діяльності державних службовців та відповідальності за доручену справу [9].

У проекті Трудового кодексу України закріплено, що періодична атестація працівників проводиться з метою перевірки їх професійного рівня та кваліфікації, перспектив їх службової кар'єри, створення кадрового резерву.

Отже, атестація повинна сприяти:

удосконаленню діяльності з підбору, підвищення кваліфікації і розстановки кадрів;

визначенню рівня їх професійної підготовки і відповідності займаній посаді;

підвищенню продуктивності управлінської праці і розвитку творчої ініціативи;

забезпеченню соціальної захищеності працівників в умовах ринкових відносин шляхом диференціації оплати їх праці;

вирішенню питання про підвищення працівнику чергового кваліфікаційного розряду (категорії, рангу).

Одним із проблемних питань інституту атестації працівників є відмежування її від схожих правових явищ, які зустрічаються на практиці, інакше можуть виникати помилки у застосуванні законодавства, порушуватися права і законні інтереси працівників, а також інші негативні правові наслідки.

Найчастіше в практичній діяльності відносини з атестації потрібно відокремлювати від таких схожих правових явищ, як:

проведення кваліфікаційних іспитів на атестат професійного спеціаліста в певній галузі знань;

державна атестація випускників вищих навчальних закладів;

атестація службовців, які перебувають на бюджетному фінансуванні з метою встановлення відповідності працівника займаній посаді та його тарифікації, тобто визначення розряду оплати праці;

атестація на присвоєння певної кваліфікаційної категорії окремим спеціалістам (наприклад, лікарям та іншим спеціалістам з вищою освітою у системі охорони здоров'я України, середньому персоналу медичних і фармацевтичних працівників, педагогічним працівникам та ін.) [10].

Необхідність відмежування атестації кадрів від схожих правових явищ виникає і в інших ситуаціях, наприклад, у випадку перевірки компетентними органами професійних знань і дій осіб, робота яких пов'язана з джерелами підвищеної небезпеки, обслуговуванням атомних установок і т.п.

В юридичній літературі таке розмежування пропонується проводити за різними юридичними ознаками, серед яких найбільше значення мають: юридична природа і цільове призначення періодичної атестації і порівнюваних правових явищ; суб'єктний склад досліджуваних відносин; правовий механізм перевірки, його складові частини;

характер процедури;

правові наслідки; порядок розгляду питань (процесуальні гарантії) [6, с. 25].

Розглядаючи ці питання, слід відмітити, що загальним моментом для осіб, що проходять періодичну атестацію, і тих, хто атестується в порядку присвоєння, підтвердження або підвищення кваліфікаційного розряду (категорії), є той факт, що всі вони проходять відповідну перевірку у різних спеціальних комісіях, які створюються в установленому правовими актами порядку. Це може бути атестаційна, екзаменаційна або кваліфікаційна комісія. Але в ході такої перевірки вирішуються дуже різні організаційні та юридичні завдання.

Так, якщо завданням періодичної атестації службовця є визначення рівня професійної підготовки працівника та міра його відповідності займаній посаді на час проведення атестації, то в інших випадках перевірок вирішуються інші завдання:

присвоєння кваліфікаційних розрядів, їх підвищення;

підтвердження відповідності спеціаліста вимогам професійної компетентності, здатності кваліфіковано виконувати посадові обов'язки та ін.

У відносинах з атестації є суттєві особливості і в суб'єктному складі. Так, якщо у відносинах періодичної атестації учасниками є працівник і власник підприємства або уповноважений ним орган (роботодавець), то у схожих правових відносинах можуть брати участь спеціалісти, які не є працівниками даного підприємства, установи, організації. Така атестація для спеціалістів не носить обов'язкового характеру. Вона є їх правом заявити про своє бажання взяти участь в атестації з метою підтвердження професійної компетенції. Це в подальшому надає спеціалісту можливість отримати у встановленому порядку кваліфікаційний атестат (сертифікат) з правом роботи за відповідною спеціальністю в організаціях і на підприємствах будь-якої форми власності і галузевої належності.

У добровільному порядку проходять атестацію для підтвердження або присвоєння більш високої кваліфікаційної категорії лікарі, провізори, фармацевти, середні медичні працівники. До такої атестації не допускаються спеціалісти, які не пройшли підвищення кваліфікації за спеціальністю, що атестується в державних закладах післядипломної освіти протягом п'яти років. Атестація проводиться атестаційними комісіями, створеними при органах управління охорони здоров'я.

Зовсім інші суб'єкти беруть участь у відносинах з атестації випускників окремих вищих навчальних закладів. Атестація тут полягає у визначенні відповідності рівня професійної підготовки випускників вимогам державних стандартів з подальшою видачею диплома.

Розмежування періодичної атестації кадрів та інших схожих правових явищ можна виявити і за такою ознакою, як порядок і процедура проведення перевірки працівника, який атестується.

Наприклад, періодична атестація кадрів проводиться атестаційною комісією відповідно до гра-

фіка проведення атестації. На працівника, який атестується, адміністрація готує в установленому порядку необхідні документи, в тому числі характеристику або відгук, а атестаційна комісія заповнює атестаційний лист і т. д.

Для іншого виду атестування процедура і порядок проведення атестації встановлюються інакше. Наприклад, для присвоєння атестаційної категорії, її підтвердження або підвищення, лікарі, провізори, які виявили бажання пройти атестацію (переатестацію), відповідно до Положення про порядок проведення атестації лікарів, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19.12.1997 № 359, Положення про порядок проведення атестації провізорів, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.07.1998 № 231, подають до атестаційної комісії особисту заяву, атестаційний лист, звіт про роботу за три останніх роки, характеристику, дані про трудову діяльність за спеціальністю (лікаря або провізора). Вони складають іспити у вигляді співбесіди або із застосуванням спеціального тестування.

Практично безпомилково відрізнити періодичну атестацію кадрів від схожих правових явищ можна за їх правовими наслідками.

Правові наслідки періодичної атестації полягають у тому, що атестаційна комісія може прийняти рішення про відповідність або невідповідність займаній посаді працівника, який атестується.

Щодо правових наслідків інших, схожих з періодичною атестацією правових явищ, то вони регулюються різними правовими актами і неоднакові стосовно працівників, які атестуються, різних категорій і спеціальностей. Наприклад, атестаційна комісія розглядає матеріали іспитів, документи претендентів і в установлений строк приймає рішення про затвердження або не затвердження їх результатів та про видачу кваліфікаційного атестата, сертифіката претенденту, який успішно витримав кваліфікаційний іспит або спеціальне тестування. Спеціалісти, які не склали атестаційних випробувань, мають право на повторний іспит у строки, встановлені атестаційною комісією.

Законодавством передбачаються також різні форми процесуального захисту працівників, що періодично атестуються, з одного боку, і тих, хто атестацію проходить у порядку встановлення, підтвердження або підвищення кваліфікаційного розряду, категорії і т. д.

Трудові спори щодо результатів атестації працівників, які проходять її періодично, розглядаються відповідно до визначених главою 15 КЗпП України правил розгляду трудових спорів.

Такі найголовніші ознаки відмежування обов'язкової періодичної атестації кадрів від схожих (суміжних) правових явищ.

Отже, атестацію можна визначити як юридичний обов'язок працівників проходити періодичну перевірку рівня своєї професійної підготовки (кваліфікації) і відповідності займаній посаді (виконуваний роботі), яка організовується власником

підприємства або уповноваженим ним органом (роботодавцем) відповідно до встановлених правил і положень з метою оптимізації використання кадрів, стимулювання росту їх кваліфікації, підвищення відповідальності, виконавської дисципліни і встановлення можливостей збереження, зміни або припинення трудових правовідносин.

З'ясування ознак атестації працівників та її відмежування від схожих (суміжних) правових явищ має важливе значення у правозастосовній практиці, оскільки при підготовці і проведенні різних перевірок щодо визначення професійного рівня знань працівника можуть бути допущені помилки у застосуванні тієї або іншої правової норми, що неминуче призведе до виникнення конфліктної ситуації. Тому необхідно завжди уточнювати сферу дії тієї або іншої правової норми, яка регулює порядок проведення періодичної атестації кадрів та інших випадків атестування кадрів.

Література

1. *Жиров А. П.* Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1979. – 22 с.

С. В. Вишневецкая, О. В. Галкина

Правовая природа аттестации работников в авиационной сфере.

Статья посвящена исследованию правовой природы аттестации. В ней раскрываются общие положения аттестации, её признаки и назначение, а также значительное внимание уделяется отличию аттестации от сходных правовых явлений.

S. V. Vyshnovetska, O. V. Galkina

Legal nature of workers attestation in the aviation industry.

The article is devoted to research of legal nature of attestation. In particular, in the article open up the generals of attestation, its signs and setting, and also considerable attention is spared limitation of attestation of the similar legal phenomena.

2. *Курилов В. И.* Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1983. – 200 с.

3. *Лазор Л. И.* Правовое регулирование аттестации работников. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 1985. – 16 с.

4. *Мелешко Х. Т.* Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Л., 1989. – 22 с.

5. *Поletaев Ю. Н.* Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. – М.: Проспект, 2001. – 112 с.

6. *Нуртдинова А.* Аттестация работников в современных условиях // *Хозяйство и право.* – 2005. – № 9. – С.111–118; № 10. – С. 102–109.

7. *Юридична* енциклопедія: У 6 т. / Ю. С. Шемшученко відп. ред. – К.: Українська енциклопедія, 1998. – Т.1: А-Г. – 672 с.

8. *Словарь по трудовому праву* / Отв. ред. Орловский Ю. П. – М.: БЕК, 1998. – 600 с.

9. *Положення* про проведення атестації державних службовців, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 // *Офіційний вісник України.* – 2001. – № 1–2. – Ст. 27.

10. *Положення* про порядок проведення атестації лікарів, затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19.12.1997 № 359 // [http:// www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).