

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2(349.3)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-3/28>

### АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКА ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ ЙОГО ВІДПОВІДНОСТІ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТИ

### ATTESTATION OF THE EMPLOYEE TO CHECK HIS COMPLIANCE WITH THE POSITION OR WORK PERFORMED

Бондар О.С., к.ю.н.,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Стаття присвячена висвітленню питання щодо поняття та правового регулювання проведення атестації працівника з метою перевірки його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі. В статті досліджується хронологія та генезис атестації як організаційно-правової процедури перевірки кваліфікаційно-професійних здібностей працівників, а також для встановлення їх відповідності дорученій для виконання ним роботи. Автором наведена характеристика нормативно-правових актів починаючи з 70 років ХХ століття, які стосувались встановлення правових положень щодо проведення атестації для певних категорій працівників. З'ясовано, що в ті часи на перших етапах атестація встановлювалась для такої категорії працюючого населення, як працівники науково-дослідних, проектно-конструкторських, технологічних та науково-дослідних установ та підрозділів вищих навчальних закладів, однак крім наукових співробітників, які заміщували посади на конкурсних засадах, а також крім адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу. Виявлено, що з часом на підприємствах атестацію почали застосовувати для перевірки інших категорій працівників, які працювали у різних галузях виробництва та сферах діяльності. Атестація стала обов'язковою для керівних працівників, інженерно-технічних працівників, а також інших фахівців підприємств промисловості, транспорту та зв'язку, будівництва, сільського господарства тощо. Потім до категорій працівників, було додано керівників, інженерно-технічних працівників та інших фахівців підприємств державної торгівлі. Зазначено, що для уникнення правозастосовних колізій під час реалізації нормативно-правових актів щодо атестації працівників було прийнято «Типовий перелік посад працівників, що підлягають атестації». Наведено думки вітчизняних вчених з приводу правової природи та особливостей атестації працівників на підприємствах для встановлення їхнього рівня кваліфікації та відповідності займаній посаді або виконуваній роботі. Зроблено спробу виявити недоліки даної процедури та надати рекомендації для покращення механізму правового регулювання атестації працівників.

**Ключові слова:** атестація, кваліфікація, відповідність, працівник, роботодавець, правоздатність працівника, локальний рівень.

The article is devoted to the issue of the concept and legal regulation of the certification of the employee in order to verify his compliance with the position or work performed. The article examines the chronology and genesis of certification as an organizational and legal procedure for testing the qualifications of employees, as well as to establish their compliance with the work assigned to them. The author describes the normative legal acts from the 70s of the XX century, which concerned the establishment of legal provisions for the certification of certain categories of employees. It was found that in those days in the early stages of certification was established for such a category of working population as employees of research, design, technological and research institutions and departments of higher education institutions, but in addition to researchers who replaced positions in on a competitive basis, as well as in addition to administrative and service staff. It was found that over time, the certification began to be used at enterprises to check other categories of workers who worked in various industries and fields of activity. Certification has become mandatory for executives, engineers and technicians, as well as other professionals in industry, transport and communications, construction, agriculture and more. Then to the categories of workers were added managers, engineers and other specialists of state-owned enterprises. It is noted that in order to avoid law enforcement conflicts during the implementation of regulations on the certification of employees, a "Standard list of positions of employees subject to certification" was adopted. Opinions of domestic scholars on the legal nature and features of certification of employees at enterprises to establish their level of qualification and compliance with the position or work performed. An attempt was made to identify shortcomings of this procedure and provide recommendations for improving the mechanism of legal regulation of certification of employees.

**Key words:** attestation, qualification, conformity, employee, employer, employee legal capacity, local level.

Атестація як організаційно-правова процедура перевірки кваліфікаційно-професійних здібностей працівників, а також для встановлення відповідності останніх дорученій ним роботі, отримала доволі часте використання на підприємствах у 70 роках ХХ століття. Слід зазначити, що першим в ті часи нормативно-правовим актом, якій встановлював організаційно-правові положення, пов'язані з атестацією працівників на підприємствах, стала Постанова ЦК КПРР та Ради Міністрів СРСР від 24 вересня 1968 р. №760 «Про заходи щодо підвищення активності роботи наукових організацій та прискоренню використання у народному господарстві досягнень науки й техніки» [1] (далі – Постанова 1968 р.). Вказана Постанова встановлювала порядок проведення атестації такої категорії працюючого населення, як працівники науково-дослідних, проектно-конструкторських, технологічних та науково-дослідних установ та підрозділів вищих

навчальних закладів, однак крім наукових співробітників, які заміщували посади на конкурсних засадах, а також крім адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу.

Зрозуміло та логічно, що з часом на підприємствах атестацію почали застосовувати для перевірки інших категорій працівників, які працювали у різних галузях виробництва та сферах діяльності. Підтвердженням цьому, стало прийняття у 1973 році Постанови Ради Міністрів СРСР за № 531, яка встановлювала обов'язковість та порядок проведення атестації керівних працівників, інженерно-технічних працівників, а також інших фахівців підприємств промисловості, транспорту та зв'язку, будівництва, сільського господарства тощо [2]. Важливо підкреслити, що вказаною Постановою також було затверджено Положення про порядок проведення атестації даних зазначених у неї працівників (далі – Положення 1973 р.).

Потім до категорій працівників, встановлених у Положенні 1973 р., було додано керівників, інженерно-технічних працівників та інших фахівців підприємств державної торгівлі [3]. У 1980 році дію Постанови 1973 р. було поширено також на підприємства житлово-комунального господарства та установи побутового обслуговування населення [4]. Необхідно зазначити, що для уникнення правозастосовних колізій під час реалізації зазначених нормативно-правових актів було прийнято «Типовий перелік посад працівників, що підлягають атестації» [5].

Слід зазначити, що у науці трудового права перші наукові ґрунтовні дослідження питань, пов'язаних з атестацією працівників, почали з'являтися саме на базі зазначених вище нормативно-правових актів, що започаткувало й надалі розвиток наукових думок щодо атестації працівників на підприємствах.

Зокрема, А. П. Жиров під атестацією розумів... «встановлену державою форму періодичної перевірки спеціальної трудової правоздатності працівника, тобто юридичної можливості виконання ним обов'язків і здійснення прав за певною посадою залежно від наявності у нього даних, встановлених нормативно-правовими актами, та якості виконання ним своєї трудової функції з метою встановлення відповідності займаній посаді, підвищення його професійно-ділового й морально-політичного рівня, а також сприяння адміністрації в поліпшенні підбору й розміщення кадрів» [6].

Л. І. Лазор запропонувала під атестацією розглядати «... передбачену законом обов'язкову періодичну перевірку й оцінку ділової кваліфікації, особистісних та моральних якостей при встановленні відповідності займаній посаді або виконуваній роботі певної категорії працівників, проведену адміністрацією підприємства, установи, організації за участю представників трудового колективу та його громадських організацій» [7].

Отже можливо зробити певні акценти на підставі узагальнень думок науковців та визначити наступні особливості атестації на стадії становлення та розвитку: 1) мета атестації полягає у перевірці кваліфікації працівника та його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі на підприємстві; 2) атестація є обов'язковою процедурою для визначених законодавством категорій працівників; 3) атестація має періодичний характер; 4) атестація має проводитись у встановленій організаційно-правовій формі.

Сучасними науковцями у галузі трудового права суттєвих змін у сприйнятті такої правової категорії як атестація поки що не внесено. Так, Ю. Н. Полтаєв атестацію характеризує як юридичний обов'язок службовців проходити періодичну перевірку рівня своєї професійної підготовленості (кваліфікації) та відповідності займаній посаді або виконуваній роботі, проведення якої організується роботодавцем згідно з встановленими правилами та положеннями з метою оптимізації використання кадрів, стимулювання підвищення їх кваліфікації, відповідальності, виконавської дисципліни та можливості збереження, зміни або припинення трудових договорів [8].

З огляду на позиції науковців з досліджуваних питань, є доцільним провести характеристику запропонованим ними ознак атестації, що надалі допоможе нам чітко визначитись з особливостями правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Цілком логічно і зрозуміло, що основною причиною звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі має виступати не формальний показник недостатньої кваліфікації працівника, а безпосередньо факти невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, які з'явилися у зв'язку з його недостатньою кваліфікацією. Крім цього, не викликає сумнівів доцільність змінити визначення «недостатня кваліфікація» на «відсутність знань, навичок

або вмінь, необхідних для виконання дорученої роботи», що обґрунтовує необхідність проведення атестації працівника виключно з метою перевірки його знань, вмінь та навичок, які потрібні йому для належного виконання своїх трудових обов'язків, неналежний рівень виконання яких виявив роботодавець.

У той же час, при необхідності проведення атестації для перевірки відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі та у подальшому прийнятті роботодавцем рішення щодо звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України у якості критерію оцінки доцільно розглядати саме тільки ті знання, уміння та навички працівника, які необхідні йому для виконання конкретних трудових обов'язків, встановлених у трудовому договорі.

Беззаперечною видається позиція щодо періодичності обов'язкової атестації. Зокрема, В. І. Курілов зазначав, що «...періодичність відрізняє атестацію від інших форм перевірки працівників, перетворює її в систему постійного вдосконалювання ділових і політичних якостей працівників, поліпшення їх підбору та розміщення»; «ретельна перевірка якостей працівника у названий термін достатня для визначення перспективи використання працівника у найближчі роки» [9].

У свою чергу, Т. С. Степанова пов'язувала періодичність проведення атестації з необхідністю перевірки працівника в умовах постійного оновлення виробництва, методів роботи, розширенням професійних знань у межах спеціальності, з поправкою на науково-технічний прогрес. Водночас, науковець відштовхувалась від того, що весь правовий механізм атестації має спрямування, взагалі, на те, щоб «стимулювати, спонукати фахівців народного господарства до активних дій з професійного та ідейно-політичного самовдосконалення», тому що державна система підвищення кваліфікації працівників встановлювала проходження перепідготовки фахівців один раз у шість років, що, на погляд вченої, було недостатньо при «усе більше прискорюваних темпах науково-технічного прогресу» [10].

Підсумовуючи позиції науковців, слід зазначити, що періодичність атестації працівників має тісний взаємозв'язок з її цільовим основним призначенням у якості спеціальної форми контролю роботодавця за рівнем професіоналізму та кваліфікації працівників на підприємстві, що, з іншого боку, має на меті гарантування високого рівня господарської ефективності та економічної престижності не тільки окремого підприємства, але й галузі економіки чи сфери економічної діяльності в цілому.

В умовах сьогодення триває постійне підвищення рівня інформатизації та вдосконалення виробничих процесів на сучасних підприємствах у всіх сферах економічної діяльності, тому питання, пов'язані зі збереженням та підвищенням професіональної компетентності та фаховості працівників набувають гострої актуальності. З огляду на це, у науці трудового права науковці положення щодо необхідності встановлення у законодавстві правил про періодичність проведення атестації мали та продовжують мати доволі широке поширення.

Важливо також підкреслити, що необхідність обов'язкового але періодичного проведення атестації викликана й диференціацією правового регулювання праці у певних сферах трудової діяльності у державі. У якості прикладу можливо навести проведення атестації державних службовців. А. П. Рачинський розглядає атестацію державних службовців у двох вимірах: широкому і вузькому. У широкому розумінні атестація вирішує наступні основні завдання: забезпечує законність у системі функціонування державної служби; допомагає вияву потенційних можливостей державного службовця з метою підвищення його по службі і стимулює підвищення кваліфікації і професіоналізму державних службовців. Атестація у вузькому розумінні проводиться з метою перевірки і оцінки професійних, ділових і особистих якостей служ-

бовця, встановлення його службово-посадової відповідності вимогам, пред'явленим по службі [11, с. 40].

В. С. Венедіков та М. І. Іншин вважають, що найважливішим завданням атестування є оцінка ділових, особистих і морально психологічних якостей особового складу органів внутрішніх справ, його освітнього та кваліфікаційного рівня, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення відповідності займаним посадам, стимулювання творчої активності та відповідальності за стан боротьби зі злочинністю і зміцнення правопорядку, визначення перспектив службової кар'єри [12, с. 62–63]. Звичайно, атестація проводиться не лише щодо державних службовців. Атестації підлягають й інші категорії зайнятого населення: працівники науково-дослідних, проектних, проектно-конструкторських і технологічних організацій, керівні, інженерно-технічні працівники і спеціалісти на підприємствах промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зав'язку. Відтак, основним завданням такого організаційно-правового явища, як атестація є вирішення наступного питання: відповідає працівник замішуваній посаді чи виконуваній роботі чи ні? І. Б. Коліушко та А. П. Петришин констатують, атестація державних службовців у механізмі проходження служби пов'язана з тим, що «за результатами оцінки і перевірки якості та ефективності виконання службовцями посадових обов'язків визначається можливість просування по службі і зміни правового положення службовців» [13, с. 403]. Узагальнюючі основні ознаки організаційно-правового явища визначимо його поняття як процес оцінки відповідності ділових, особистих і морально психологічних якостей працівника займаний посаді або виконуваній роботі.

Як видно, сутністю даного виду атестації є не оцінка причин невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків у зв'язку з рівнем його кваліфікації, а, навпаки, попередження можливого порушення працівниками своїх трудових обов'язків з причин недостатньої кваліфікації. Атестація тут виконує профілактично-прогностичну функцію, хоча висновок атестаційної комісії про невідповідність працівника не означає, що згодом працівником не будуть допущені які-небудь помилки в роботі.

Водночас, важливо зазначити, що у разі виникнення питання з приводу необхідності встановлення невідповідності працівника займаний посаді або виконуваній роботі та подальшого розірвання трудового договору за п.2 ст.40 КЗпП України доцільно встановити нормативне положення, відповідно до якого процедура атестації відповідала б тим вимогам, що кореспондують правовій природі невідповідності працівника, тобто результати атестації мають об'єктивно підтверджувати, при наявності стійкого бажання у працівника продовжувати роботу, його нездатність з причин відсутності в нього відповідних навичок виконувати належним чином передбачені трудовим договором свої трудові обов'язки.

У випадках, при яких до працівника не виникає питань з приводу не належного виконання ним своїх трудових обов'язків, відповідно й роботодавець задоволений результатами його трудової діяльності, не варто взагалі встановлювати підстави до перевірки професійного рівня працівника з метою встановлення рівня відповідності чи невідповідності останнього виконуваній роботі або посаді, яку він обіймає.

Отже, доцільно відмовитися від такої характеристики атестації як періодичність та ініціювати її проведення,

з метою встановлення відповідності чи не відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, тільки у разі виявлення фактичних даних про невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Варто, вказаний вид атестації варто проводити не раніше двох місяців з часу появи фактичної інформації та доказів невиконання або неналежного виконання працівником, встановлених у трудовому договорі, трудових обов'язків, про що обов'язково та письмово доцільно повідомити працівника щодо відповідності займаній посаді або виконуваній роботі якого виникли сумніви з боку роботодавця.

Варто наголосити, що у питаннях проведення атестації працівника з метою їх перевірки і встановленню відповідності займаній посаді або виконуваній роботі в останні роки відбулись певні зрушення, а саме у 2012 році був прийнятий Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI із подальшими змінами у 2019 році. За допомогою цього закону законодавець спробував визначити правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників [14]. В даному законі вперше на законодавчому рівні зроблено спробу дати визначення поняттю «атестація працівників», яка визначається як – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Також законом визначено правовий порядок та суб'єкти проведення атестації працівників, категорії працівників, які не підлягають атестації а саме встановлено, результати атестації тощо.

Законом встановлено вичерпний перелік категорії працівників, які не підлягають атестації, а саме атестації не підлягають: працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; вагітні жінки; особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю з дитинства; мають дітей віком до чотирнадцяти років; неповнолітні; особи, які працюють за сумісництвом. Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації.

Отже, на підставі з'ясованих специфічних ознак періодичної обов'язкової атестації та атестації працівника з метою встановлення його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі, важливо вказати, що результати першого виду атестації не можуть виступати основними та керівними при остаточному прийнятті рішення щодо звільнення працівника за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України. Позитивний результат періодичної обов'язкової атестації працівника, тобто успішне її проходження з високими професійно-кваліфікаційними показниками, може навпаки привести не до зниження кваліфікаційного розряду, пониження у посаді, відсторонення від займаной посади чи навіть до звільнення, а до посадового (кар'єрного) підвищення та професійно-кваліфікаційного зростання на роботі. Таким чином, не викликає сумніву, що наявне трудове законодавство потребує суттєвих змін через застарілість своїх норм, які являють собою відображене пережитку соціалістичної епохи та поглядів «більшовиків» на механізм реалізації трудових відносин у сфері праці. Яскравим прикладом є ситуація з нормами які стосуються механізму правового регулювання атестації працівників з метою виявлення їх відповідності займаній посаді або виконуваній роботі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 сентября 1968 г. № 760.
2. О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи: Постановление Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531.
3. О мерах по дальнейшему развитию торговли: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 05 июля 1977 г. № 611.

4. Постановление Совета Министров СССР: от 22.08.1980 г. № 718.
5. Типовой перечень должностей работников, подлежащих аттестации: Постановление Госкомнауки и Госкомтруда СССР от 22.10.1979 г. № 528/455.
6. Жиров А. П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности: дисс. ... канд. юрид. наук. 1979. С. 24–25.
7. Лазор Л. И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: автореф. дисс. на соискание ученой степени докт. юрид. Наук. 1991. 40 с.
8. Полетаев Ю. Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). Городец, 2004. 160 с.
9. Курилов В. И. Аттестация специалистов народного хозяйства. Юрид. лит., 1981. 95 с.
10. Степанова Т. С. Принципы периодической аттестации специалистов. *Хозяйство и право*. 1979. № 8. С. 15.
11. Рачинський А. П. Статус державного службовця в Україні: теоретико-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук. 2000. 176 с.
12. Венедіктов В. С. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України : науково-практичний посібник. Вид-во НУВС, 2002. 164 с.
13. Коліушко І. Б. Основні напрямки реформування законодавства про державну службу. *Вісник Академії правових наук України*. 1998. № 4. С. 92–103.
14. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення 21.03.2022).