

УДК 349.22

**С. М. Мішок**  
здобувач кафедри  
правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6  
Харківського національного університету внутрішніх справ

## ЗНАЧЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ЯК СПОСОБУ ВИЗНАЧЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

**Актуальність.** Атестація працівників сформувавшись у правовідносини між працівником і роботодавцем в процесі реалізації особою її здібностей до праці на підставі трудового договору виступає одним з правових інструментів визначення кваліфікації працівника. Оцінка професійного рівня працівника, що здійснюється шляхом атестації дозволяє у цьому процесі визначити професійно-ділові якості людини, які є необхідним для заняття тієї чи іншої посади, або для присвоєння того чи іншого рівня кваліфікації. У зв'язку із цим науково-практична складова процесу атестації має відповідати не лише інтересам працівника у питаннях підвищення по посаді чи перегляду розміру його заробітної плати, а задовольняти потребу роботодавця щодо визначення рівня знань, вмінь та навичок працівника для розподілу процесу праці, визначення кола трудових прав та обов'язків працівника, які він здатен виконувати так для розмежування відповідальності працівників за результати праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науково-методологічною основою статті стали праці В.С. Венедиктова, Н.В. Коваліско, О.Є. Костюченко, Л.І. Лазор, Л.В. Могілевського, А.А. Фатуєва. Водночас правові ідеї щодо оцінки професійного рівня працівника, закладені в цій роботі базуються на наукових здобутках таких науковців як: О.А. Губська, А.Ю. Денисевич, М.І. Іншин, В.Ю. Кікінчук, В.П. Кохан, К.Ю. Мельник, В.І. Щербина та інші які у своїх наукових працях досліджують питання атестації працівників в сучасних умовах господарювання. Однак до сьогодні значення процедури оцінки професійного рівня працівника залишається актуальною науково-практичною проблематикою, яка має зв'язок з умовами трудового договору працівника та його умовами праці.

**Метою цієї статті** є розкриття сутності та значення атестації як способу визначення кваліфікації працівника.

**Виклад основного матеріалу.** Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [1]. Отже, атестація розглядається як процедура яка супроводжує трудову діяльність особи і націлена

визначення та оцінку її кваліфікації відповідно до конкретної посади, а також як процедура, що є обов'язковою складовою для заняття тієї чи іншої посади. Загалом атестація працівника спрямована на оцінку професійного рівня працівників. Відповідно до цього атестація може розглядатися як правовий засіб націлений на визначення: відповідності знань, вмінь, навичок особи виконувати роботу за певною професією, спеціальністю чи спеціалізацією; професійної придатності працівника обіймати певну посаду; відповідності професійних знань, вмінь, навичок тощо займаній працівником посаді; професійного рівня працівника за професією, спеціальністю, спеціалізацією та посадою.

З розвитком науково-технічного прогресу суспільство поглиблює розподіл праці між професіями, з'являються нові спеціальності та спеціалізації, що дозволяє роботодавцю організувати процес праці більш ефективно максимально використовуючи індивідуальні здібності працівника до виконання конкретної роботи. При проведенні атестації роботодавець має можливість визначити не лише рівень відповідності професійно-ділових якостей працівника займаній ним посаді, а й визначити можливість індивідуалізації умов трудового договору залежно від можливостей працівника виконувати роботу відповідної складності з метою забезпечення ефективності праці кожного окремого працівника та створення кожному з них можливостей реалізувати свої здібності до праці та професійно розвиватися. Необхідно відмітити той позитивний аспект вітчизняного законодавства який націлений на професійний розвиток працівника, зокрема сьогодні закон розглядає атестацію не лише як інструмент оцінки роботодавцем здібностей працівника до праці, а й як правовий засіб визначення кваліфікації працівника з метою його подальшого професійного розвитку, зокрема і на умовах безперервності навчання. На наше переконання, оцінка відповідності працівника займаній посаді на основі кваліфікаційних характеристик професій і посад у певній мірі визначає тільки мінімально необхідні знання та вміння й навички працівника для продовження роботи за посадою чи переведення працівника на вищу посаду. Розгляд атестації як процедури оцінки професійного рівня працівників загалом надає можливість в процесі атестації виявити індивідуальні здібності працівника та спрогнозувати умови його

професійного розвитку. Сьогодні традиційні вміння та навички у професії хоча і гарантують працівнику право на отримання відповідної посади все ж таки вони не гарантують індивідуалізації умов трудового договору.

Для індивідуалізації умов трудового договору, зокрема й щодо умов оплати праці працівник має продемонструвати роботодавцеві свої індивідуальні особливі здібності до праці, і саме ця індивідуальність працівника може бути виявлена в процесі проведення атестації. Невірно сподіватися на те, що в процесі колективної суспільно корисної праці трудового колективу в кінцевому результаті праці чітко просліджується індивідуальний особистий внесок кожного окремого працівника, а отже саме в процесі атестації працівника він має можливість продемонструвати роботодавцеві (складу атестаційної комісії, що визначена роботодавцем) свої індивідуальні, особливі, специфічні здібності до праці чи виконання тієї чи іншої роботи. Саме в процесі атестації працівник має можливість скористатися так званим «соціальним ліфтом» – способом переходу індивіда від однієї соціальної, професійної групи до іншої групи більш високого соціального статусу. І хоча науковці зазначають, що «ефективність функціонування соціального ліфту значною мірою залежить від обраної людиною стратегії досягнення персональної службової, професійної чи суспільної кар'єри» [2, с. 64], на наше переконання в процесі колективної суспільно корисної праці атестація працівників має розглядатися не лише з позиції правової визначеності процедури оцінки кваліфікації працівника, а й як свого роду «соціальний ліфт» у професійному житті та розвитку працівника. Така соціальна властивість атестації працівників у повній мірі відповідає твердженню про те, що «цінність трудового права як соціального феномену полягає в його людоцентризмі та спрямованості на розвиток особистості в процесі праці в умовах «свободи праці» і «свободи вибору» [3, с. 337].

Процедура проведення атестації працівників як форма оцінки професійного рівня працівника що проводиться на підприємстві, в установі, організації проводиться періодично. Відповідно ст. 11 Закону України «Про професійний розвиток працівників» атестація працівників проводиться не частіше одного разу на три роки. Водночас закон чітко регламентує, що категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором, а 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 [1]. Отже, процедура оцінки професійного рівня працівника

на відповідність займаній посаді чи з метою просування працівника по роботі проводиться на умовах визначених колективним договором з дотримання нормативних приписів чинного трудового законодавства.

Разом з тим, норми щодо атестації працівника, на думку Л.І. Лазор, складають тубінститут не тільки інституту трудового права, а й інституту підготовки та підвищення кваліфікації працівників [4, с. 105-106]. Це твердження свідчить, атестація нерозривно пов'язана із професійним ростом працівника та отримання ним в процесі праці нових вмінь та навичок, які характеризують компетентність працівника при виконанні дорученої йому за трудовим договором роботи. Водночас атестація незалежно від її цілей набуває прогнозованого характеру відповідно до норм, які опосередковують процес оцінки професійних якостей працівника та його кваліфікації. Так, після укладання трудового договору з роботодавцем через певний проміжок часу працівник підлягає атестації. У випадку коли мова йде про підтвердження відповідності займаній посаді атестаційна комісія перевіряє у першу чергу документальну відповідність кваліфікації працівника займаній посаді, що здійснюється шляхом зіставлення його документів про освіту до кваліфікації відповідно до Класифікатору професій 003:2010.

Так, Національний класифікатор для класифікації професій використовує класифікаційні угруповання (розділи, підрозділи, класи, підкласи та групи професій), і для чіткості розуміння визначає, що робота – це певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. Кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. Професія – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації. Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання. Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов'язків [5]. А отже, документальне підтвердження відповідності працівника займаній посаді здійснюване шляхом визначення його професій, спеціальності та кваліфікації здійснюється на підставі документу про освіту, проте кваліфікація працівника в процесі праці має підтверджуватися його фактичною здатністю виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. І саме фактичні навички працівника виконувати роботу обумовлену трудовим договором його здатність самостійно виконувати належним чином трудові завдання, й посадові обов'язки зумовлює періодичне проведення атестації працівників.

Періодична атестація у її діяльнісному виразі націлена на виявлення рівня професійної майстерності працівника відповідно до визначених законодавством показників, які у свою чергу роблять можливим групування працівників за розрядами, класами, категоріями тощо. Об'єктивна оцінка професійних вмій та практичних навиків працівників сприяє ефективному розподілу процесу праці та раціональному використанню робочого часу та часу відпочинку, від правильного визначення професійного рівня працівника в процесі атестації залежить визначення його трудової функції, а відповідно до неї й інші ніх істотних умов трудового договору як-то: розмір заробітної плати, строк дії трудового договору, порядок виконання трудової функції в межах робочого часу та графіку роботи підприємства, установи, організації. І у зв'язку з цим необхідно погодитися з твердженням О.Є. Костюченко про те, що «трудова функція – це коло трудових права та обов'язків працівника які встановлюються на основі роду трудової діяльності, професії, спеціальності, тощо. Зміст, обсяг та порядок її виконання має визначатися сторонами через кваліфікацію в трудовому договорі з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця» [6, с. 359].

Тобто саме трудова функція працівника визначена відповідно до його кваліфікації дозволяє забезпечити розподіл елементів єдиного трудового процесу залежно від особливих здібностей до праці кожного окремого працівника, і тут кваліфікація як рівень теоретичних та практичних знань за відповідною професією та спеціальністю, який відповідає тарифному розряду, класу, категорії, вченому званню тощо [7, с. 37] виступає головним критерієм визначення роботи обумовленої трудовим договором. Кваліфікаційний розряд, дозволяє власнику або уповноваженому органу доручити працівнику роботу відповідної складності [8, с. 105]. Але необхідно розуміти, що розвиток телекомунікації, комп'ютерні технології тощо стрімко проникають у не лише у повсякденне життя людей, а й і на виробничі процеси, що у свою чергу зумовлює необхідність оновлення як самих процесів на виробництві так і переглядати зміст трудових обов'язків працівників зі зміною їх трудової функції. Свого часу А.А. Фатуєв вірно наголосив на тому, що трудова функція не виходить звичайно за межі спеціальності (професії), яка відображає ступень диференціації праці. Це загальне направлення потребує уточнення. По-перше, безперервний технічний прогрес спричиняє появи принципово нових механізмів, обладнання, технологічних процесів. По-друге організація праці на кожному підприємстві має свої особливості, які не відображені у галузевих нормах. По-третє по мірі розвитку техніки, її прискореного впровадження формує нові, ще не встановлені раніше

зв'язки між учасниками виробництва [9, с. 132]. Тобто організація праці на підприємствах, в установах, організаціях значною мірою залежить не тільки від особливості процесі виготовлення того чи іншого товарі, роботи та послуги, а й від змінюваного оточуючого середовища щодо сучасних технологій по створенню товарів, робіт і послуг. Роботодавці намагаючись утримувати свій бізнес конкурентним вимушені постійного переглядати і оновлювати виробничі процеси. Реалізація таких рішень не можлива без зміни трудової функцій працівника чи оновлення складу трудового колективу, а отже питання періодичної атестації працівників в сучасному світі виступає для роботодавця правовим засобом утримання свого підприємства конкурентним.

Рівень кваліфікації працівника на сьогодні виступає ключовим критерієм надання його роботи роботодавцем. Тобто право працівника на залишення на роботі у разі реорганізації підприємства, установи, організації чи зміні умом організації праці та скороченні штату прямо залежить від його кваліфікації. При цьому, у випадку коли в наслідок недостатньої кваліфікації працівник не здатен виконувати трудову функції за тією чи іншою посадою трудовий договір з ним припиняється. Діючий Кодекс законів про працю України широко використовує термін «кваліфікація» і підпорядковує кваліфікації працівника вимоги до роботодавця щодо організації праці та створення умов праці працівникові, водночас закріпивши у ст. 2 державні зобов'язання щодо створення умов які сприяють підготовці та підвищенню трудової кваліфікації працівників у результаті переходу до ринкових умов господарювання, держава тим самим визнала, що подальший соціально-економічний розвиток держави та її господарюючих суб'єктів залежить від кваліфікації працівників та необхідності постійного підвищення трудової майстерності робочої сили.

Разом з тим, виходячи з того, що професійна майстерність працівника потребує оцінки в межах рамкових показників держава створює з цієї метою не лише умови оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника, а надає процесу оцінки рівня кваліфікації працівника чіткого прогнозованого змісту. Такий прогнозований розвиток відносин між працівником і роботодавцем з питань проведення атестації працівників досягається за допомогою норм права, які «являють собою різновид соціальних норм, у зв'язку із чим вони володіють усіма основними властивостями останніх, а саме такими: обумовленість рівнем соціально-економічного й культурного розвитку; мають свідомо-вольовий характер, тобто розробляються та впроваджуються в життя людьми для досягнення певної мети; – їх головним призначенням є регулювання суспільних відносин; розраховані на багатора-

зове використання щодо широкого, чітко не визначеного кола осіб, тобто норми права є неперсоніфікованими (не мають конкретного адресата) і діють постійно, доки їх не буде відповідним чином скасовано, замінено іншими нормами; є типовими правилами поведінки (зразком), згідно з якими повинні діяти суб'єкти у відповідних життєвих ситуаціях;

– їх виконання забезпечується певними засобами впливу» [10, с. 16]. Тобто окреслюючи відносини працівника і роботодавця в процесі атестації як правового процесу держава визначає умови її проведення відповідно не лише до потреб роботодавця, а й з урахуванням інтересів працівників забезпечуючи цей процес певними правовими інструментами, де головним критерієм виступає оцінка професійної майстерності працівника на основі Довідників кваліфікаційних характеристик.

Так, сьогодні в Україні діє низка відповідних довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників. Відповідно до таких Довідників кваліфікаційних характеристик всіх професій регламентовано, що кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі Розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги». За необхідності може бути додатковий Розділ «Спеціалізація». У Розділі «Завдання та обов'язки» приводяться типові професійні завдання, обов'язки та повноваження для певної посади, посилання на галузь необхідних знань. У Розділі «Повинен знати» наводяться основні вимоги до спеціальних знань, необхідних для виконання відповідних типових завдань та обов'язків, а також знань законодавчих актів, положень, інструкцій та інших нормативних документів, методів і засобів, які працівник повинен вміти застосовувати під час виконання своїх професійних обов'язків. У Розділі «Кваліфікаційні вимоги» визначено відповідно до певної посади вимоги до освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня, вимоги до післядипломної освіти і мінімальні вимоги до стажу роботи [11]. Таким чином, в процесі проведення атестації працівника цей процес підпорядковано виявленню професійної майстерності працівника згідно встановлених вимог, які закріплені нормативно, а отже, держава забезпечує визначає межі свободи дій працівника і роботодавця у частині визначення трудової функції першого та вимог останнього до працівника стосовно виконання ним тих чи інших трудових завдань. Також необхідно відмітити, що наявні довідники кваліфікаційних характеристик не перешкоджають працівнику і роботодавця індивідуалізувати трудову функцію працівника на договірних засадах з метою максимально ефективного використання його здібностей до праці на кожному окремому робочому

місці, чи і конкретного роботодавця, проте вихід за межі рамок показників кваліфікаційної характеристики може мати місце виключно за згодою працівника з умовою дотримання положень ст. 9 КЗпП, яка закріплює, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

**Висновки.** Вище викладене дає підставу для таких висновків: по-перше, атестація є правовим способом визначення кваліфікації працівника та оцінки його професійно-ділових якостей з метою встановлення відповідності знань, вмінь та навиків працівника виконувати трудові завдання та обов'язків за відповідної посадою; по-друге, атестація виступає одним зі способів визначення трудової та професійної майстерності працівника виконувати доручену йому за трудовим договором роботу та реалізовувати належним чином його трудову функцію у єдиному виробничому процесі колективної суспільно корисної праці; по-третє, атестація працівника має ключове значення для правильного визначення його трудової функції, яка у свою чергу дозволяє роботодавцю ефективно та раціонально організувати процес праці. Ефективність та конкурентоздатність виробництва прямо залежить від вірного розподілу праці між учасниками єдиного виробничого процесу та здатності працівників виконувати доручену їм роботу відповідно до кваліфікаційних вимог; по-четверте, незважаючи на те, що атестація працівника підпорядкована чітким нормативним вимогам щодо встановлення та оцінки професійних здібностей працівника, в процесі проведення атестації працівник має потенційну можливість продемонструвати індивідуальні, специфічні здібності до праці за рахунок оцінки його професійних вмінь та навиків піднятися «соціальним ліфтом» до іншої професійної групи осіб, чим саме підтвердити особистий професійний розвиток та отримати нові потенційні можливості для професійного зростання та збагачення.

### Література

1. Про професійний розвиток працівників: Закону України від 12.01.2012 р. № 4312-VI // Відом. Верховної Ради України. 2012. № 39. Ст. 462.
2. Коваліско Н. Соціальний ліфт як чинник структуривання сучасного українського суспільства // Український соціологічний журнал. 2014. № 1–2. С. 59–64.
3. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
4. Лазор Л.И. Правовые вопросы аттестации работников // Проблемы социалистической законности. 1983. № 11. С. 101–106.
5. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010. Вид. офіц. Київ : Соцінформ, 2010. 746 с.

6. Костюченко О.Є. Питання трудової функції працівника в проєкті Трудового кодексу. Форум права. 2009. № 3. С. 355–359. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09koepck.pdf>.

7. Венедиктов В.С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины (КЗот, коментарій, образцы документов). – Харьков: НПКФ «Консум», 1996. – 128 с.

8. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консул, 2003. – 832 с.

9. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека – М.: Юрид. Лит., 1991. – 256 с.

10. Могілевський Л.В. Сутність поняття «норма права» // Прикарпатський юридичний вісник. 2016. Вип. 1(10). С. 14-18.

11. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників»: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р., № 336. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04>.

### Анотація

**Мишок С. М. Значення атестації як способу визначення кваліфікації працівника.** – Стаття.

Стаття присвячена дослідженню атестації, як способу визначення кваліфікації працівника в якій обґрунтовано і доведено, що атестація проводиться з метою встановлення відповідності знань, вмінь та навиків працівника виконувати трудові завдання та обов'язків за відповідної посадою. Виступаючи одним зі способів визначення трудової та професійної майстерності працівника виконувати доручену йому за трудовим договором роботу, атестація сприяє правильному визначенню трудової функції працівника. Окремо наголошується, що атестація дозволяє роботодавцю ефективно та раціонально організувати процес праці шляхом розподілу праці між учасниками єдиного виробничого процесу залежно від їх кваліфікації.

**Ключові слова:** атестація, оцінка професійного рівня, професійна майстерність, трудові обов'язки, кваліфікація, трудова функція.

### Аннотация

**Мишок С. М. Значение аттестации как способа определения квалификации работника.** – Статья.

Статья посвящена исследованию аттестации, как способа определения квалификации работника в которой обоснованно и доказано, что аттестация проводится с целью установления соответствия знаний, умений и навыков работника выполнять трудовые задания и обязанностей по соответствующей должности. Выступая одним из способов определения профессионального мастерства работника выполнять порученную ему по трудовому договору работу, аттестация способствует правильному определению трудовой функции работника. Отдельно отмечается, что аттестация позволяет работодателю эффективно и рационально организовать процесс труда путем разделения труда между участниками единого производственного процесса в зависимости от их квалификации.

**Ключевые слова:** аттестация, оценка профессионального уровня, профессиональное мастерство, трудовые обязанности, квалификация, трудовая функция.

### Summary

**Mishok S. M. The value of attestation as a way of determining the qualifications of an employee.** – Article.

The article is devoted to the examination of attestation as a way of determining the qualifications of an employee in which it is substantiated and proved that the attestation is conducted in order to establish conformity of knowledge, skills and abilities of an employee to perform labor duties and responsibilities for the corresponding position. Acting as one of the ways of determining the labor and professional skills of an employee to carry out work entrusted to him under an employment contract, certification helps to correctly determine the employee's labor function. It is also emphasized that attestation allows the employer to efficiently and efficiently organize the labor process by distributing labor among the participants of a single production process, depending on their qualifications.

**Key words:** attestation, assessment of professional level, professional skills, labor duties, qualification, labor function.