



УДК 349.2

ПРИНЦИПЫ ТРУДО-ПРАВОВОГО ИНСТИТУТА АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

Алина ДИЛИГУЛ,

аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин
Днепропетровского государственного университета внутренних дел

Аннотация

Статья посвящена исследованию принципов трудо-правового института аттестации работников. Приводится критический анализ предлагаемых в литературе систем принципов аттестации. Подчеркиваются следующие их недостатки: неполнота и чрезмерность; несоответствие действительному правовому регулированию аттестационных отношений; неучёт неоднородности аттестационных отношений; чрезмерная преемственность. Подается авторская система принципов трудо-правового института аттестации работников, которая включает принципы: обязательности; регулярности и систематичности; коллегальности; сочетания (согласования) интересов работодателя и работников; открытости и доступности аттестации для работника; определенности правовых последствий решений аттестационной комиссии; объективности; обоснованности решения аттестационной комиссии; презумпции соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе); определенности и стабильности правового регулирования аттестации.

Ключевые слова: аттестация работников, институт трудового права, принципы аттестации работников, группы правоотношений по аттестации работников.

PRINCIPLES OF LABOR-LEGAL INSTITUTE OF CERTIFICATION OF WORKERS

Alina DILIGHUL,

Postgraduate Student of Department of Civil Law Disciplines of Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs

Summary

The paper is devoted to the exploration of the principles of the labor and legal institute of employees certification. The critical analysis of proposed in the literature systems of employees certification principles is given. Their following defects are emphasized: incompleteness and excessiveness; contradiction with the actual legal regulation of certification relations; ignorance of the heterogeneity of certification relations; excessive continuity. The author's system of principles of the labor and legal institute of employees certification is given. It includes the following principles: compulsority; regularity and systematicness; collegiality; combining (matching) the interests of the employer and employees; transparency and availability of certification for the employee; distinctness of the legal consequences of the certification commission decisions; objectivity; reasonableness of the decision of the certification commission; presumption the employee's compliance with the position held; distinctness and stability of legal regulation of certification.

Key words: employees certification, labor law institute, principles of employees certification, groups of legal relationships of employees certification.

Постановка проблемы. Предлагаемые в литературе системы принципов института аттестации работников имеют общие и отличные черты, в том числе и недостатки, а потому представляют определенный интерес для исследования, результатом которого должно стать авторское видение системы принципов трудо-правового института аттестации работников, которое позволяло бы охарактеризовать трудо-правовой институт аттестации работников с точки зрения наиболее общих его положений

Актуальность темы исследования. Возможность выделения системы принципов правового института аттестации работников, по нашему мнению, является важным свидетельством самостоятельности этого института трудового права. Исследование принципов института аттеста-

ции работников, естественно, представляет интерес не только потому, что оно позволяет обосновать самостоятельность института аттестации работников, но также и потому, что оно позволяет выявить существенные признаки, характеристики и особенности аттестации работников как правового явления.

Состояние исследования. К вопросам принципов аттестации работников обращались, в частности, следующие ученые: А.К. Довгань, В. Соляник, В.И. Курилов, В.П. Кохан, В.Р. Кравец, В.Ю. Кикинчук, Л.Р. Белая, Н.С. Уржинская, О.Б. Ракова, О.В. Селецкий, Ю.Н. Полетаев и другие. Анализ большинства работ приводит к выводу о чрезмерной преемственности научной мысли и недостатке критического подхода к позициям предшественников.

Целью и задачей статьи является анализ и оценка предлагаемых в литературе систем принципов трудо-правового института аттестации работников, формулировка авторской системы принципов аттестации работников.

Изложение основного материала. Н.А. Левицкая отмечает, что «принципы нормативно-правового института – это те его правовые основы, которые зафиксированы в источниках права, объединяют и определяют направленность нормативно-правовых предписаний в его пределах» [1, с. 26]. По мнению многих авторов, исследование принципов аттестации дает возможность глубже и всестороннее выяснить сущность этого правового явления [2, с. 19; 3, с. 33; 4, с. 268; 5, с. 179].

В. Соляник предлагал такие принципы аттестации работников: 1) ци-



кличность и регулярность аттестации; 2) широкая гласность и проведение аттестации специальными комиссиями; 3) представительство общественных организаций и непосредственное присутствие на заседаниях комиссий аттестуемых работников; 4) комплексный характер проверки и оценки деловых качеств специалистов; 5) рекомендательный характер решений комиссий; 6) юридические гарантии, связанные с проведением аттестации [6, с. 15–19].

Н.С. Уржинская предлагала такие принципы правового регулирования определения квалификации рабочих и служащих (к которой автор относила и аттестацию): 1) доступность определения своей квалификации; 2) объективность; 3) регулярность; 4) обеспечение необходимого единства требований; 5) демократизм; 6) гласность; 7) отражение основных интересов [7, с. 70].

В.И. Курилов выделял следующие принципы аттестации: 1) систематичность; 2) гласность; 3) объективность и компетентность; 4) презумпция соответствия работника [8, с. 102].

Ю.М. Полетаев среди принципов аттестации выделяет: 1) соблюдение коллективных и личных интересов; 2) периодичность и обязательность аттестации; 3) объективность оценки профессиональных и личных качеств работника; 4) определенность требований, предъявляемых при аттестации; 5) дифференциация требований, предъявляемых при аттестации; 6) гласность [3, с. 34].

Н.В. Закалюжная отмечает, что аттестация должна основываться на следующих принципах: 1) законности; 2) обязательности и периодичности проведения; 3) объективности оценки деловых и личностных качеств работника; 4) открытости и определенности требований, предъявляемых при аттестации; 5) дифференциации требований, предъявляемых при аттестации; 6) гласности; 7) учета общественных и личных интересов в процессе аттестации; 8) коллегиальности в определении соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе) [9, с. 138].

По мнению Л.Р. Белой, «систему принципов аттестации государственных служащих составляют: внепартийность; всеобщность аттестации; гласность;

презумпция соответствия; коллективность оценки; периодичность (систематичность); объективность оценки; комплексность оценки; обоснованность оценки; определенность требований; дифференциация требований; действенность аттестации» [10, с. 36].

А.К. Довгань предлагает следующую систему принципов аттестации работников: «демократичность; законность; гласность; презумпция соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе); независимость аттестационных комиссий; соблюдение коллективных и личных интересов работников при проведении аттестации; периодичность; обязательность прохождения аттестации для работника, ей подлежащего; определенность требований, предъявляемых при проведении аттестации; дифференциация требований, предъявляемых к аттестуемым работникам; коллегиальность в определении соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе; обоснованность оценки и рекомендаций аттестационной комиссии» [11, с. 225–226].

В.Ю. Кикинчук к системе принципов аттестации работников органов внутренних дел Украины относит следующие: «верховенство права; законность; внепартийность; гласность; демократизм; принцип национального языка; периодичность (систематичность); всеобщность аттестации; презумпция соответствия; объективность оценки; комплексность оценки; коллективность принятия решений; обоснованность оценки; определенность требований; дифференциация требований; действенность аттестации» [5, с. 180].

В.П. Кохан выделяет следующие принципы аттестации работников: «а) периодичность (регулярность) для работника; б) гласность; в) объективность и демократизм; г) законность; д) обязательность прохождения аттестации для работника, который ей подлежит; е) определенность требований, предъявляемых к работнику при аттестационной процедуре; ж) их дифференциация; з) соблюдение личных и коллективных интересов работников; и) презумпция соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе» [12, с. 134].

А.В. Селецкий среди ведущих принципов проведения аттестации ди-

пломатических работников выделяет: 1) принцип легитимности; 2) принцип открытости; 3) принцип объективного проведения аттестации; 4) принцип коллегиальности; 5) принцип регулярности [13, с. 240].

О.Б. Ракова, исследуя аттестацию муниципальных служащих, выделяет следующие ее принципы: 1) внепартийность, всеобщность, гласность, периодичность (систематичность) аттестации; 2) объективность и комплексность оценки; 3) коллективность и обоснованность оценки и рекомендаций аттестационной комиссии; 4) обязательность принятия по результатам аттестации организационно-правовых мер ответственности и стимулирования» [4, с. 268].

Предлагаемые системы принципов аттестации работников во многом схожи. В том числе они схожи и своими недостатками, среди которых можно выделить следующие: 1) неполнота и чрезмерность; 2) несоответствие действительному положению правового регулирования аттестационных отношений; 3) неучет неоднородности аттестационных отношений.

Во-первых, по нашему мнению, при характеристике принципов аттестации работников неуместно включение в их число принципов, которые имеют откровенно общеправовой, межотраслевой или отраслевой характер. Их упоминание не способствует выяснению сущности и особенностей аттестации работников как особого правового явления.

По этим причинам не считаем целесообразным выделение следующих принципов аттестации работников: верховенства права, законности, легитимности (В.Ю. Кикинчук, А.К. Довгань, В.П. Кохан, А.В. Селецкий), поскольку они характерны для всей без исключения системы права Украины.

Принцип демократизма (демократичности) аттестации (Н.С. Уржинская, А.К. Довгань, В.П. Кохан), который также характерен для многих правовых институтов, при характеристике аттестации работников несколько некорректен. Конечно, участие работников и их представителей в организации, локальном регулировании и проведении аттестации бесспорно. Однако здесь следует говорить не о демократизме, а о принципе сочетания (согласова-



ния) интересов работодателя и работников, который также упоминается многими авторами. При этом уместной будет формулировка «сочетание (согласование) интересов работодателя и работников», а не «соблюдения коллективных и личных интересов» (Ю.Н. Полетаев, А.К. Довгань), «учет общественных и личных интересов» (Н.В. Закалюжная), «соблюдение личных и коллективных интересов работников» (В.П. Кохан). В отношениях аттестации происходит столкновение, взаимодействие и согласование именно интересов сторон индивидуальных трудовых правоотношений – работодателя и работника. Ни общественность, ни трудовой коллектив не имеют собственного (непроизводного от интереса работника) интереса в отношениях аттестации работников. Здесь следует согласиться с М.А. Савельевой в том, что то, что понимается в трудовом праве под «коллективными интересами» – это ничто иное «как реализация индивидуальных интересов работников в коллективной форме» [14, с. 154].

Принцип внепартийности (Л.Р. Белая, В.Ю. Кикинчук, О.Б. Ракова) как отдельный принцип института аттестации также сомнителен. Внепартийность присуща многим правовым и социальным институтам. Так, всей отрасли трудового права присуща внепартийность, которая прямо вытекает из принципа равенства трудовых прав и запрета дискриминации в трудовых отношениях, в том числе по политическому признаку (см. ст. 2–1 Кодекса законов о труде Украины).

Во-вторых, среди предлагаемых принципов встречаются такие, которые не соответствуют или не в полной мере соответствуют актуальному состоянию правового регулирования отношений аттестации работников.

Так, упоминаемый практически всеми исследователями принцип гласности на самом деле не находит выражения в нормах этого правового института. Нормы Закона Украины «О профессиональном развитии работников» [15] (далее – Закон № 4312–VI) не обязывают работодателя к проведению открытого для всех желающих аттестационного процесса. Конечно, Закон № 4312–VI предусматривает гарантии доступа работников (но не всех лиц) к информации о проведении аттестации

и к самой аттестационной процедуре. И в этом контексте следует говорить скорее о принципе открытости и доступности аттестации для работника. Этим же принципом должны охватываться и некоторые предлагаемые в литературе принципы, которые имеют достаточно узкий характер: например, принцип непосредственного присутствия на заседаниях комиссий аттестованных работников (В. Соляник), принцип определенности требований (Ю.Н. Полетаев, Н.В. Закалюжная, Л.Р. Белая, А.К. Довгань, В.Ю. Кикинчук, В.П. Кохан).

Принцип независимости аттестационных комиссий (А.К. Довгань) также представляется сомнительным с точки зрения его соответствия действительному состоянию правового регулирования аттестации. Аттестационные комиссии, по нашему убеждению, являются органами работодателя; аттестацию проводит работодатель через свой специальный орган – аттестационную комиссию. В таких условиях нельзя говорить о независимости аттестационных комиссий.

Многими авторами, исследования которых базируются на различном нормативном материале, называются два противоположных принципа аттестации работников: рекомендательный характер решений комиссии (В. Соляник) и обязательный характер решений комиссии (О.Б. Ракова). Здесь следует отметить, что модальность решений аттестационных комиссий может быть различной в пределах общего и специального правового регулирования отношений аттестации работников. Так, ч. ч. 2 и 3 ст. 13 Закона № 4312–VI предусматривают рекомендательный характер решений аттестационной комиссии. А вот п. 28 р. IV Инструкции о порядке проведения аттестации полицейских [16] предусматривает обязанность руководителя соответствующего органа полиции «обеспечить исполнение аттестационного листа с выводами путем издания соответствующего приказа». Исходя из этого, говоря о принципах, касающихся модальности решений аттестационной комиссии, следует говорить о принципе определенности правовых последствий решения аттестационной комиссии.

В-третьих, в литературе предлагаются и такие «принципы института

аттестации», которые не имеют выраженного правового содержания, не могут быть раскрыты в более подробных правовых суждениях и являются скорее не правовыми, а управленческими принципами. Так, к ним относится принцип «действенности аттестации» (Л.Р. Белая, В.Ю. Кикинчук).

В-четвертых, среди предлагаемых принципов много таких, которые частично дублируют другие или являются их последствиями, продолжением. Так, следует поддержать выделение принципа объективности аттестации практически всеми исследователями. Однако вместе с ним называются следующие принципы: «комплексность оценки» (В. Соляник, Л.Р. Белая, В.Ю. Кикинчук, О.Б. Ракова), «обеспечение необходимого единства требований» (Н.С. Уржинская), «компетентность» (В.И. Курилов), «дифференциация требований, предъявляемых при аттестации» (Ю.Н. Полетаев, Н.В. Закалюжная, Л.Р. Белая, А.К. Довгань, В.Ю. Кикинчук, В.П. Кохан). По нашему мнению, указанные «принципы» на самом деле являются последствиями, результатами развития принципа объективности аттестации (ведь и комплексность оценки, и компетентность, и единство и дифференциация требований обеспечивают объективность аттестации). Поэтому отдельно их выделять как самостоятельные принципы не стоит.

Более глубокий анализ принципов аттестации дает основания считать, что принципы аттестации по критерию группы правоотношений по аттестации, в которых они находят наибольшее выражение, могут быть разделены на три группы: 1) принципы правового регулирования организационных трудовых правоотношений по аттестации работников; 2) принципы правового регулирования собственно трудовых правоотношений по аттестации работников; 3) принципы правового регулирования процедурных трудовых правоотношений по аттестации работников. Указанное разделение в определенной степени является условным, поскольку отдельные принципы могут проявляться в рамках различных групп отношений, однако в любом случае можно выделить принципы, которые, прежде всего, проявляются в пределах определенной группы трудовых правоотношений по аттестации.



Выводы. Таким образом, система принципов трудо-правового института аттестации работников включает следующие принципы и их группы: 1. Организационные принципы: 1) сочетания (согласования) интересов работодателя и работников; 2) определенности и стабильности правового регулирования аттестации; 3) открытости и доступности аттестации для работника. Последний также находит известное выражение в материальных и процедурных отношениях аттестации работников; 2. Материальные принципы: 1) обязательности аттестации; 2) регулярности и систематичности аттестации; 3) определенности правовых последствий решений аттестационной комиссии; 4) объективности аттестации; 5) презумпции соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе). Последние два, будучи первично материальными, находят известное выражение и в процедурных отношениях по аттестации работников; 3. Процедурные принципы: 1) коллегиальности; 2) обоснованности решений аттестационной комиссии. Последний также имеет известное выражение в материальных отношениях по аттестации работников.

Список использованной литературы:

1. Левицька Н.О. Принципи нормативно-правового інституту : деякі загальнотеоретичні питання // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2015. – Випуск 33. – Т. 1. – С. 24–27.
2. Кравець В.Р. Атестація державних службовців в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право та процес; фінансове право; інформаційне право» / В.Р. Кравець ; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2003. – 200 с.
3. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников : правовое регулирование, организационные вопросы / Ю.Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2001. – 112 с.
4. Ракова О.Б. Аттестация муниципальных служащих // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 1–8. – С. 268–271.
5. Кікінчук В.Ю. Особливості проведення атестації працівників

ОБС // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 178–185.

6. Соляник В. Принципы периодической аттестации специалистов // Хозяйство и право. – 1979. – № 8. – С. 15–19.

7. Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Н.С. Уржинская. – М., 1980. – 192 с.

8. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве / В.И. Курилов. – Владивосток, 1983. – 200 с.

9. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников Н.В. Закалюжная // Журнал российского права. – 2005. – № 11. – С. 127–142.

10. Біла Л.Р. Теоретичні положення атестації державних службовців в Україні / Л.Р. Біла // Актуальні проблеми держави і права. – 2005. – Вип. 26. – С. 30–40.

11. Довгань А.К. Принципи правового регулювання атестації працівників / А.К. Довгань // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 222–226.

12. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.П. Кохан ; Харківський національний університет внутрішніх справ. – Х., 2011. – 210 с.

13. Селецький О.В. Атестація як ефективний спосіб підвищення професіоналізму дипломатичних працівників / О.В. Селецький // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 5–7 червня 2014 р.). – Суми, 2014. – С. 240–244.

14. Савельєва М.О. Співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин за умов реформування трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М.О. Савельєва ; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2010. – 178 с.

15. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – С. 1 693. – Ст. 462.

16. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17 листопада 2015 р. № 1465 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 90. – С. 234. – Ст. 3073.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Дилігул Аліна Сергеевна – аспірант кафедри громадянсько-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх дел

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Dilighul Alina Serghijivna – Postgraduate Student of Department of Civil Law Disciplines of Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs

alinadiligul@gmail.com