

З метою уніфікації, уникнення розпорошення та протиріч між різними поняттями в сфері інтелектуальної власності, а також враховуючи багатогранну правову природу продюсерської діяльності, яка в свою чергу передбачає великий обсяг прав та обов'язків сторін – учасників такого правочину доцільним вбачається введення на законодавчому рівні поняття «продюсер», що також буде сприяти входженню України в Європейську спільноту.

1. Про авторське право і суміжні права. Закон України від 23.12.1993 р. №3792-ХІІ// Відомості Верховної Ради України. 1994. № 13. ст.64.
2. Про кінематографію. Закон України від 13.01.1998 р. №9/98-ВР// Відомості Верховної Ради України.1998. №22. ст. 114.
3. Л.І. Шевченко 2008 Новий словник іншомовних слів: близько 40 000 сл. і словосполучень, Київ, 2008 с. 205.
4. Л.І. Шевченко Великий тлумачний словник. Сучасна українська мова. Донецьк: ТОВ ВКФ «БАО». 2008 с. 704
5. А. А. Атанесян (2013). Наука продюсировать. *Искусство кино*, 107-108.

Олександр Бондар,
доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

НЕДОСТАТНЯ КВАЛІФІКАЦІЯ ЯК КРИТЕРІЙ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ

Відповідно до положень чинного трудового законодавства критерієм підтвердження виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі виступає його недостатній рівень кваліфікації для виконання своєї трудової функції. Водночас, слід підкреслити, що ні у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України), ні в інших нормативно-правових актах з питань регулювання трудових відносин не міститься чіткого визначення термінів «кваліфікація», «достатня кваліфікація» та «недостатня кваліфікація», зрозуміло що й не розкривається і зміст вказаних доволі важливих понять. Вказана термінологічна прогалина суттєво ускладнює правозастосовну діяльність, оскільки відсутні чітко встановлені показники за якими роботодавець має визначати недостатність кваліфікації працівника, отже робить це на свій розсуд, суб'єктивно, чим позбавляє працівника права відстоювати свої інтереси та доводити достатність рівня своєї кваліфікації на місці, тобто безпосередньо на підприємстві. Вже сталим є у наці трудового права те, що у визначення терміну «кваліфікація» вкладають наявність у працівника певного рівня теоретичних знань та практичних навичок за конкретною професією, спеціальністю чи посадою, за допомогою яких він може на належному, відповідному встановленим вимогам та достатньому для роботодавця рівні виконувати свої трудові обов'язки, встановлені у чинному трудовому законодавстві, колективних договорах та угодах, та безпосередньо у трудовому договорі. Кваліфікація – це своєрідний рівень навченості працівника виконувати конкретну роботу у межах певної спеціальності, професії чи посади. Зокрема, С.С. Карінський розглядав кваліфікацію як ступінь підготовленості працівника, що дозволяє йому виконувати роботу певного рівня складності, тобто наявність у нього необхідних для цього теоретичних знань і практичного досвіду [1].

У свою чергу, О.В. Смірнов зазначає, що під кваліфікацією доцільно розглядати ступінь оволодіння працівником теоретичними знаннями та практичними навичками для виконання роботи за певною спеціальністю: «Кваліфікація характеризує насамперед якісну сторону здатності працівника до праці, вона дає можливість визначити, якої складності роботу він у стані виконувати» [2]. Водночас, В.М. Жарков характеризує кваліфікацію через ступінь підготовленості працівника, що, у свою чергу, дозволяє виконувати роботу певного рівня складності, наявність певних теоретичних знань та практичного досвіду [3]. Також до вказаних думок вчених-трудоваків приєднуються й науковці зі суміжних галузей знань. Так, у економіці праці під кваліфікацією також розуміють ступінь оволодіння працівником

відповідними навичками, виробничим досвідом та теоретичними знаннями для роботи за тією або іншою професією [4]. Важливо зазначити, що під кваліфікацією згідно Юридичної енциклопедії розуміється - ступінь професійної підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь і навичок, необхідних для виконання ним певного виду роботи [5].

Для того, щоб майбутньому працівникові отримати теоретичні знання для професійної роботи за певною спеціальністю, необхідно пройти відповідне професійне навчання в межах системи освіти, яка діє у нашій державі. Відповідно до положень ст. 5 Закону України «Про вищу освіту» підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється за відповідними освітніми чи науковими програмами на таких рівнях вищої освіти: початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти; перший (бакалаврський) рівень; другий (магістерський) рівень; третій (освітньо-науковий) рівень; науковий рівень [6].

Згідно зі статтею 3 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» професійна (професійно-технічна) освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації [7]. Професійна (професійно-технічна) освіта громадян здійснюється на базі повної загальної середньої освіти або базової загальної середньої освіти з наданням можливості здобувати повну загальну середню освіту.

Професійну (професійно-технічну) освіту бажано громадяни можуть здобути у відповідних закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Безпосередньо професійно-технічна освіта згідно з Законом України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» здійснюється у закладах професійної (професійно-технічної) освіти за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

Всі професії, навчання яким здійснюється у рамках кожної освітньої форми, поділяються на групи залежно від складності професій, необхідного обсягу професійних знань, навичок, умінь та строків навчання. По кожній групі у встановленому порядку затверджується перелік професій підготовки. Набуття вищої професійної освіти здійснюється також за напрямками / спеціальностями вищої професійної освіти. По кожному конкретному напрямку (спеціальності) розробляються й затверджуються державні вимоги до мінімуму змісту й рівню підготовки випускників. Під час завершення певного рівню навчання за обраною освітньою програмою вищої освіти, проводиться підсумкова атестація у вигляді державних іспитів. Якщо випускник здає державні іспити успішно, він отримує документ про вищу професійну освіту (диплом) за отриманою кваліфікацією з певного напрямку навчання (спеціальності). Назва напрямку підготовки тобто спеціальність та назва кваліфікації зазначаються у дипломі про вищу професійну освіту, на кшталт, назва спеціальності – «правознавство», за нею спеціалісту присвоюється кваліфікація «юрист», за фахом «облік та аудит» присвоюється кваліфікація «бухгалтер».

Отже, кожен працівник, який закінчив професійний навчальний заклад та отримав документ державного зразка про освіту, повинен вважатися таким, що має необхідну кваліфікацію задля здійснення трудової діяльності та виконання певної роботи за отриманою спеціальністю. Необхідно вказати, що кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються, визначається залежно від вимог до освіти, професійного навчання та практичного досвіду працівників, здатних виконувати відповідні завдання та обов'язки. Професії, пов'язані з виконанням робіт високої кваліфікації, вимагають від особи кваліфікації на рівні молодшого спеціаліста. Безпосередньо класифікація професій закріплена у Національному класифікаторі України розділі «Класифікатор професій» (далі - КП). Цей класифікатор призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, Федерацією роботодавців України, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників [8].

Вихідний контроль передбачає державну кваліфікаційну атестацію, яка включає: кваліфікаційну пробну роботу, що відповідає певним вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти відповідного атестаційного рівня; державний кваліфікаційний екзаме́н (кваліфікаційний екзаме́н) або захист дипломної роботи, проекту чи творчої роботи, що їх замінює. Кваліфікаційна атестація здобувачів освіти здійснюється закладом професійної (професійно-технічної) освіти з участю представників підприємств, установ, організацій - замовників підготовки кадрів після кожного ступеня навчання та після закінчення повного курсу навчання. Результатом ква-

ліфікаційної атестації є присвоєння здобувачам освіти кваліфікації відповідного рівня, про що вноситься запис у документ про професійну (професійно-технічну) освіту.

Отже, у законодавстві чітко визначено, що за підсумками навчання в обов'язковому порядку повинна проводитися атестація, що полягає «у визначенні відповідності рівня підготовки випускників вимогам державних освітніх стандартів з наступною видачею документа державного зразка про рівень освіти та кваліфікації», і саме за результатами підсумкової атестації випускникові «присвоюється відповідна кваліфікація за професією (спеціальністю)».

Підтвердженням отримання кваліфікації за професією є диплом. Зокрема, випускнику закладу професійної (професійно-технічної) освіти, якому присвоєно освітньо-кваліфікаційний рівень "кваліфікований робітник", видається диплом, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України. Випускнику закладу професійної (професійно-технічної) освіти, який здобув повну загальну середню освіту, видається відповідний документ про освіту встановленого зразка. Особі, яка опанувала курс професійного (професійно-технічного) навчання і успішно пройшла кваліфікаційну атестацію, видається свідоцтво про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України. Випускнику вищого професійного училища та центру професійної (професійно-технічної) освіти, якому присвоєно кваліфікацію "молодший спеціаліст", видається диплом, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України.

З огляду на вищезазначені позиції вчених, можливо дійти висновку, що керуючись визначенням кваліфікації крізь призму рівня навченості працівника виконувати певну роботу згідно з присвоєним йому кваліфікаційним розрядом, можливо стверджувати, що висувати вимоги до працівника стосовно його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі доцільно у випадках виконання останнім робіт або видів діяльності, що можливо розподілити на кваліфікаційні категорії, тобто коли можливо конкретно, за допомогою чітко встановлених показників встановити складність тієї чи іншої роботи і відповідно до цього прийняти об'єктивне та неупереджене рішення щодо відповідності чи невідповідності належній якості виконаної працівником роботи.

Таким чином, для ґрунтовного та об'єктивного вирішення питання про відповідність чи невідповідність рівня кваліфікації працівника займаній посаді або виконуваній роботі роботодавець повинен виходити з конкретних відомостей про знання, навички й уміння, необхідні для виконання дорученої працівникові роботи, саме тому остаточний висновок щодо невідповідності працівника може бути зроблений тільки у випадку, коли невиконання або неналежне виконання ним дорученої роботи стало наслідком відсутності у нього необхідних знань, навичок та вмінь, що підтверджується фактичними доказами. Водночас, застосування на практиці такої категорії, як «професійний досвід» («досвід роботи», «стаж роботи») є не доцільним, тому що вона не несе конкретної та наявної інформації, а тільки підкреслює сукупність всіх наявних у працівника знань, навичок і вмінь, і, відповідно, дублює ці поняття, а отже не підтверджує їх безпосередню фактичну наявність.

Цікавою також видається й позиція деяких науковців у галузі трудового права, що під час вирішення питання про відповідність чи невідповідність рівня кваліфікації працівника займаній посаді необхідно звертати увагу й на суб'єктивні характеристики працівника, тобто на його конкретні професійно-ділові якості. Вказана позиція, щодо оцінки та врахування особистих якостей працівника під час проведення його атестації, була визнана багатьма вченими як позитивна та необхідна вимога для врахування у висновку за результатами атестації.

Зокрема, Л.І. Лазор зазначала, що «при атестації перевіряються «... особисті властивості ...» особи, яка атестується [9]. Отже, досліджуючи атестацію у широкому сенсі, виокремлюємо у якості предмету перевірки також відповідність ділових якостей працівника певній професії, спеціальності, кваліфікації або посаді». Щодо атестації у вузькому сенсі зауважимо, що при проведенні на рівні підприємства підлягають перевірці «ділові, організаторські, моральні та особисті якості працівників» та підсумуємо, що одним з основних завдань атестації є оцінка професійних та особистих якостей особи, яка атестується, що слугуватиме меті з'ясування питання про відповідність працівника займаній посаді.

Позиція щодо оцінки у процесі атестації комплексу факторів, які вплинуть на остаточне рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, з урахуванням суб'єктивно-ділових якостей працівника на сучасному етапі розвитку трудових відносин також отримало відображення у цілому ряді спеціальних нор-

мативно-правових актів. Зокрема, Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських встановлює, що головним завданням атестування є оцінка ділових, професійних, особистих якостей поліцейських, їх освітнього та кваліфікаційного рівнів, на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри [10].

За таким шляхом й пішов законодавець та встановив у ст. 327 «Атестація працівників» Гл. «Атестація працівників» Проекту Трудового кодексу України (далі – Проект ТКУ) положення, відповідно до якого роботодавець з метою оцінювання професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності виконуваній роботі, займаній посаді, може проводити періодичну атестацію працівників якщо це передбачено законом, колективним договором, з дотриманням норм цього Кодексу. У частині другій цієї статті встановлено, що атестація проводиться не частіше ніж один раз на три роки. Отже маємо протиріччя між змістами двох частин однієї статті, коли роботодавець може проводити атестацію з метою перевірки відповідності працівників займаній посаді або виконуваній роботі, якщо це встановлено законом, а законом встановлено у ч.2 цієї статті що атестація проводиться не частіше одного разу на три роки. З огляду на цю правову колізію, хочу запропонувати доповнити частину 2 ст. 327 Проекту ТКУ словами «...але у випадках виникнення необхідності перевірки відповідності займаній посаді за погодженням сторін та у визначений ними термін, але не раніше двох тижнів та не пізніше ніж за два місяця з моменту офіційного повідомлення роботодавцем працівникові про наявність фактичних показників у роботі, які призвели до необхідності встановити відповідність його займаній посаді», та викласти її у такій редакції «Атестація проводиться не частіше одного разу на три роки. У випадках виникнення необхідності перевірки відповідності займаній посаді за погодженням сторін та у визначений ними термін, але не раніше двох тижнів та не пізніше двох місяців з моменту офіційного повідомлення роботодавцем працівникові про наявність фактичних показників у роботі, які призвели до необхідності встановити відповідність його займаній посаді» [11].

Отже, під час прийняття остаточного рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі якості працівника з психологічної точки зору як певні риси характеру працівника не можуть остаточно оцінюватися оскільки мають неконкретний характер та залежать від різних методологічних факторів й обраних підходів, що використовувались під час дослідження конкретного працівника та певних видів трудової діяльності. Тому доцільно приділяти увагу впливу суб'єктивних якостей працівника на якість виконання ним своїх трудових обов'язків, і тільки у разі коли наявність чи відсутність певних якостей призведе до неналежного виконання виконуваної роботи, тільки тоді можливо їх враховувати під час прийняття остаточного рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі та подальшого його звільнення за це. Таким чином, стає зрозумілим, що перелік суб'єктивних якостей працівника, які, на думку науковців та правників, можуть виявитися необхідними для належного виконання певної роботи, є багатограним та достатньо великим. Водночас, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі безпосередньо має прояв у невиконанні чи неналежному виконанні останнім своїх трудових обов'язків, встановлених у трудовому договорі. Тому стає зрозумілим, що відсутність на належному рівні або недостатній рівень розвитку окремої якоїсь якості працівника, яка на думку роботодавця є необхідною для належного виконання дорученої йому роботи, має бути доведено на підставі відповідних фактичних даних (матеріальних чи документальних доказів тощо) невиконання або неналежного виконання працівником визначеної у трудовому договорі трудової функції.

1. Астрахан Е. И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Астрахан Е. И., Каринский С. С., Ставцева А. И. – М. : Госюриздат, 1955. – 192 с.

2. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР / Смирнов О. В. – М. : Юрид. лит., 1964. – 210 с.

3. Жарков В. М. Увольнение из-за несоответствия занимаемой должности / Жарков В. М. // Советское государство и право. – 1979. – № 2. – С. 118–123.

4. Белкин В. Труд: квалификация, профессия, характер и содержание / Белкин В., Белкин Е. // Экономика науки. – 1981. – № 12. – С. 20–31.

5. Юридична енциклопедія : в 6 т. / ред.кол.: Ю.С. Шемшученко (голова) та ін. ; Укр. енцикл., 2001. – Т. 3. 792 с.

6. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 30.11.2020).

7. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 30.11.2020).

8. Національний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 : наказ Держспоживстандарту України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 29.11.2010 № 530. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text> (дата звернення: 30.11.2020).

9. Лазор Л. И. Правовое регулирование аттестации работников : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л. И. Лазор. – Харьков, 1985. – 20 с.

10. Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 № 1465. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#n15> (дата звернення: 30.11.2020).

11. Проект Трудового кодексу України : реєстр. від 27.12.2014 № 1658. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 30.11.2020).

Володимир Клян,
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ТРИВАЛОСТІ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Формування правової держави в умовах євроінтеграційних процесів в Україні постійно потребує належного вдосконалення у сфері нормативно-правового забезпечення у тому числі і службово-трудових відносин. Право на працю є одним з найважливіших соціальних прав, закріплених і гарантованих Конституцією. Так, у ст. 43 Конституції України закріплено положення, згідно якого кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Гарантуючи право на працю, держава бере на себе обов'язок створювати умови для повного його здійснення. З цією метою зобов'язується забезпечувати рівні для всіх можливості у виборі професії і роду трудової діяльності.

Ст. 45 Конституції України визначено право для працівника на гарантований відпочинок. Це право забезпечується наданням оплачуваної щорічної відпустки, тривалість якої визначається законом. Зазначені вище принципи поширюються на усіх працівників, незалежно від їх виду діяльності.

Зміни, що відбулися після реформування пострадянської мілітаризованої моделі МВС запустили новий формат правового забезпечення, зокрема, для працівників поліції. А прийнятий у липні 2015 року Закон України «Про Національну поліцію» [1] визначив правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України.

Разом з тим цей центральний орган виконавчої влади ще переживає досить складний період реформування. Так, з одного боку законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти підвищують відповідальність цього інституту державної влади щодо охорони прав і свобод людини. З іншого боку держава, через політичні та економічні зміни, що відбуваються в суспільстві, та досить високий рівень злочинності, не в змозі належним чином забезпечити Національну поліцію матеріально-технічним, фінансовим, інформаційним та соціальним забезпеченням, яке необхідне для ефективного виконання службових завдань.

Та чи означає це, що оновлення законодавства відбулося з урахуванням недоліків практики його застосування у минулому, а з прийняттям таких змін покращився сучасний соціальний захист поліцейських? На це питання, відповідь, можливо, знайдемо ще не скоро.

Крім того зазначене вище набуває ще більшої актуальності за умов реформування трудового законодавства та перспектив прийняття нового Трудового кодексу України [2].

Згідно ст.ст. 1, 17 зазначеного Закону, поліцейський – це громадянин України, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [1].