Кернякевич Ю. В.
Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника, викладач кафедри трудового, екологічного та аграрного права

Переведення працівника на іншу роботу у зв'язку з просуванням по роботі

Зміна умов трудового договору у вигляді постійного переведення працівника на іншу роботу може бути викликана різними причинами. Наприклад, причиною постійного переведення працівника на іншу роботу може бути стан здоров'я працівника, зокрема його погіршення, коли працівник не в силах продовжувати виконувати попередню роботу; позитивні результати атестації внаслідок чого працівник просувається по роботі в межах підприємства та інші.

Переведення на іншу роботу на підприємстві у зв'язку з просуванням працівника по роботі можемо розглядати як засіб заохочення працівника, який відповідно до наказу роботодавця і, як правило, на підставі рішення атестаційної комісії може бути переведений на іншу, наприклад, вище оплачувану роботу.

Атестація працівників здійснюється з метою перевірки їх відповідності займаній посаді, а також з метою виявлення позитивних професійних якостей працівника, його потенціалу, навичок та умінь. Тому, можна з впевненістю заявляти, що атестація є тим механізмом, за допомогою якого роботодавець може якісно розмістити працівників на посадах відповідно до їх професійної підготовки і досвіду, що допоможе обом сторонам трудового договору у досягненні мети, зокрема – працівникові відповідно до його досягнень та умінь отримати кар'єрний ріст та вищий заробіток, а роботодавцю – в отриманні прибутку в результаті виконання роботи висококваліфікованим працівником.

Що стосується порядку проведення атестації, то він передбачений у нормативних актах, прийнятих щодо працівників різних галузей і сфер діяльності, наприклад, щодо державних службовців [1]; працівників керівного складу державних підприємств [2]; керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій залізничного транспорту [3]; працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури [4]; лікарів [5] та інших.

Атестація працівників проводиться один раз на три-п'ять років. Строки, а також графік проведення атестації визначаються керівником підприємства (організації) за погодженням з профспілковим органом і доводяться до відома працівників, що атестуються не пізніше ніж за один місяць до початку атестації.

Проводити атестацію уповноважена атестаційна комісія, склад якої визначається керівником підприємства. Як правило, до складу атестаційної комісії входять керівні працівники, висококваліфіковані спеціалісти, а також можуть входити до її складу представники профспілкових організацій.

Атестаційна комісія має право проводити атестацію в разі присутності не менше 2/3 її членів, а рішення комісія приймає більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії. Необхідно наголосити, що рішення атестаційної комісії має не обов'язковий, а рекомендаційний характер.

Рішення, яке приймає атестаційна комісія в результаті проведеної атестації може бути одним з наступних:

1) працівник відповідає займаній посаді;

2) працівник відповідає займаній посаді при умові поліпшення роботи і виконання рекомендацій комісії з повторною атестацією через рік;

3) працівник не відповід

Водночас атестаційна ко
працівника по роботі, про п

Підставами ж такого пе
також здобуття знань у ви
тощо.

В літературі можна зна
інтересами чи потребами в
та зміцнення гарантії прав
виокремити такий їх самос
сформулювавши відповідну
"Персведення з метою пр
пляхом надання йому вищо
[7, с. 112-113].

Ст. 145 КЗпП Україн
виконують свої трудові об
законодавча норма не доста
і за яких підстав чи при
більш детально визначити
працівника в порядку прос
діяльності різних підприє
обов'язково закріплювати
в локальних нормативно-п

Працівники, ознайомив
актами, що містять умови,
можливість визначити зав
стимуловатиме працівник
забезпечить задоволення п

1. Про затвердження Поло
Кабінету Міністрів Укра
України // Режим досту

2. Про порядок проведен
постанова Кабінету Міні
Ради України // Режим
%EF

3. Про затвердження Полож
працівників та інших спе
наказ Міністерства тран
Ради України // Режим

4. Про затвердження Поло
організацій та закладів
від 16 липня 2007 р. №
http://zakon.rada.gov.ua/

5. Про подальше удоскона
від 19 грудня 1997 р. №
http://zakon.rada.gov.ua/

6. Трудове право Україн
закладів / Пилипенко П
– К.: Видавничий Дім "

3) працівник не відповідає займаній посаді.

Водночас атестаційна комісія може дати рекомендації, наприклад, щодо просування працівника по роботі, про переведення його на іншу роботу тощо [6, с. 236-237].

Підставами ж такого переведення, окрім рішення атестаційної комісії, може бути також здобуття знань у вищих навчальних закладах освіти, підвищення кваліфікації тощо.

В літературі можна знайти думку, що більшість видів переведення зумовлені саме інтересами чи потребами власника. А тому задля поліпшення правового регулювання та зміцнення гарантії прав працівників у ході переведень на іншу роботу пропонується виокремити такий їх самостійний вид, як переведення з метою просування по роботі, сформулювавши відповідну статтю нового Трудового кодексу України в такій редакції: "Переведення з метою просування по роботі найманого працівника здійснюється шляхом надання йому вищої посади або присвоєння вищого кваліфікаційного розряду" [7, с. 112-113].

Ст. 145 КЗпП України встановлює для працівників, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, переваги щодо просування по роботі. Однак ця законодавча норма не достатньо чітко врегульовує, які ж все-таки переваги надаються і за яких підстав чи при яких умовах такі переваги надаються. Тому необхідно більш детально визначити підстави та умови, при яких здійснюватиметься переведення працівника в порядку просування його по роботі. При цьому зважаючи на специфіку діяльності різних підприємств, установ, організацій, умови такого переведення не обов'язково закріплювати в Трудовому кодексі України, а варто їх регламентувати в локальних нормативно-правових актах, наприклад, в колективних договорах.

Працівники, ознайомившись, з відповідними локальними нормативно-правовими актами, що містять умови, за яких здійснюватиметься просування по роботі, матимуть можливість визначити завдання і цілі щодо подальшого кар'єрного росту. Це водночас стимулюватиме працівників до сумлінної та ефективної роботи, що в свою чергу забезпечить задоволення потреб та інтересів не лише працівників, а й роботодавців.

1. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1922-2000-%EF

2. Про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств: постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571 / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1571-99-%EF

3. Про затвердження Положення про порядок проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій залізничного транспорту України: наказ Міністерства транспорту України від 16 квітня 1996 р. № 127 / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0229-96

4. Про затвердження Положення про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури: наказ Міністерства культури та туризму України від 16 липня 2007 р. № 44 / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z1023-07

5. Про подальше удосконалення атестації лікарів: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 19 грудня 1997 р. № 359 / Офіційний сайт Верховної Ради України // Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?nreg=z0014-98

6. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П. Д. , Бурак В. Я. , Козак З. Я. , та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім "In Юре", 2003. – 536 с.