

5. Виноградова О. М. Посадова інструкція аудитора як інструмент професійної діяльності. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*, 2013. № 4 (60). С. 108–185.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
7. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
8. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Ключові слова: працівник, роботодавець, індивідуальні трудові правовідносини, трудові обов'язки, контроль за виконанням трудових обов'язків.

Ключевые слова: работник, работодатель, индивидуальные трудовые правоотношения, трудовые обязанности, контроль за выполнением трудовых обязанностей.

Key words: employee, employer, individual labor relations, labor duties, control over the fulfillment of labor duties.

ПТАШИНСЬКА АЛІНА ОЛЕКСАНДРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ВИМОГИ ДО ОСОБИСТИХ І МОРАЛЬНИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

Вимоги до працівників як трудоправову категорію доцільно розглядати як передбачені визначеними законом способами умови (конкретні обставини, стани та ін.) та дії, встановлення відповідності яким і здійснення яких є необхідним для прийняття особи на роботу (конкретну посаду) та її виконання.

Визначення відповідності працівників установленим вимогам слід визнавати одним із етапів процедури укладення трудового договору (у передбачених законом випадках – контракту) зі здійсненням усіх правових дій і вжиттям заходів, передбачених законодавством, без яких особа не може бути прийнята на роботу в якості працівника.

Крім того, визначення відповідності працівника встановленим вимогам має місце не тільки при укладенні трудового договору, а й надалі вже під час виконання працівником певної роботи. Це має місце, зокрема, при проходженні періодичних медичних оглядів, атестацій, перевірки знань із охорони праці та пожежної безпеки тощо.

Важливим питанням також є питання про класифікацію вимог до працівників, щодо якого у спеціальній літературі відсутні єдині підходи. Так, Н. М. Лукашева пропонує поділити всі вимоги до працівників на професійні, вимоги до здоров'я та інші вимоги [1, с. 6]. Вчена

пропонує закріпити в Кодексі законів про працю України поняття професійних вимог до працівників, маючи на увазі, що цим поняттям охоплюються підтверджені документами державного зразку освіта, освітньо-кваліфікаційний рівень, робітнича кваліфікація, що не охоплюється існуючими освітньо-кваліфікаційними рівнями, спеціальна підготовка, наявність допуску до роботи на об'єктах підвищеної небезпеки, наявність фактичних знань та вмінь, підготовка з питань охорони праці та пожежної охорони, стаж і досвід роботи, відповідні ділові та особисті якості, зокрема, організаторські здібності [1, с. 16].

М. І. Наньєва на підставі аналізу актів чинного законодавства вважає за доцільне диференціювати вимоги до працівників при укладанні трудового договору на вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи тощо), вимоги до віку і здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги [2, с. 86–87]. При цьому вчена не визначає докладний перелік професійних якостей працівника.

На думку Н. М. Лукашевої, професійні якості включають такі якості працівників: 1) рівень освіти; 2) освітньо-кваліфікаційний рівень; 3) рівень кваліфікації; 4) наявність нормативно передбаченої спеціальної підготовки, в тому числі з питань охорони праці та пожежної безпеки; 5) стаж або досвід роботи; 6) володіння державною мовою; 7) інші ділові та особисті якості [10, с. 160].

Видається доцільним класифікувати вимоги до працівників за різними підставами. За змістовною ознакою виокремлюються вимоги до професійної компетенції працівників, вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, вимоги до віку і стану здоров'я, вимоги до ділових якостей працівника, вимоги до особистих і моральних якостей працівників, інші вимоги до працівників. За суб'єктною ознакою пропонується виділяти загальні, спеціальні та додаткові вимоги до працівників. За способом встановлення розрізняються вимоги до працівників, встановлені законодавством, і вимоги, встановлені роботодавцем.

Норми про вимоги до особистих і моральних якостей працівників не закріплені в чинному КЗпП України. Вони передбачені спеціальними законами і зумовлені, як правило, специфікою трудової функції, її суспільним значенням, що, своєю чергою, зумовлює необхідність встановлення не тільки відповідного професійного рівня, кваліфікації, освіти і т. ін., а й належних особистих і моральних якостей.

Коло таких працівників є досить широким. Так, відповідно до частини першої ст. 23 Закону України «Про повну загальну середню освіту» [4] на посади педагогічних працівників приймаються особи, які мають педагогічну освіту, вищу освіту та/або професійну кваліфікацію, вільно володіють державною мовою (для громадян України) або володіють державною мовою в обсязі, достатньому для спілкування (для іноземців та осіб без громадянства), моральні якості та

фізичний і психічний стан здоров'я яких дозволяють виконувати професійні обов'язки.

Проблема полягає у відсутності правового механізму забезпечення вимог до особистих і моральних якостей працівників. Якщо йдеться вже про виконання трудових обов'язків на посаді педагогічного працівника, то скоєння такою особою аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою розірвання з ним трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України. Це досить непросте завдання, оскільки має місце оціночна категорія «аморальний проступок».

Не простим завданням є оцінка моральних якостей працівника при прийнятті на роботу. Для цього можна застосовувати такі способи встановлення відповідності особи займаній посаді, як встановлення випробування при прийнятті на роботу, проведення співбесід, подання характеристики з попереднього місця роботи та ін. Остання не передбачена чинним законодавством як обов'язкове правило, враховуючи те, що ст. 25 КЗпП України забороняється при укладенні трудового договору вимагати від осіб, які поступають на роботу, документи, подання яких не передбачено законодавством. У зв'язку з цим видається доцільним передбачити у випадках, коли слід при прийнятті на роботу встановити особисті та моральні якості працівника відповідно до спеціального закону, необхідність подання характеристики з попереднього місця роботи.

Список використаної літератури:

1. Лукашева Н. М. Вимоги до працівників за трудовим правом України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 20 с.
2. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : монографія. Одеса : Фенікс, 2018. С. 82–95.
3. Лукашева Н. М. Класифікація вимог до працівників за трудовим правом України. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Юридические науки.* Том 19 (58), № 1. Симферополь, 2006. С. 158–166.
4. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2020. № 31. Ст. 226.

Ключові слова: працівники, вимоги до працівників, класифікація вимог до працівників, особисті та моральні якості працівників.

Ключевые слова: работники, требования к работникам, классификация требований к работникам, личные и нравственные качества работников.

Key words: employees, requirements for employees, classification of requirements for employees, personal and moral qualities of employees.