

2. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев ; Одесса : Вища шк., 1982. 184 с.
3. Трудове право України: навч. посіб. / [Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.] ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2013. 402 с.
4. Трудове право : підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилиппко, А.М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид, переробл. і допов. Харків : Право, 2017. 560 с.
5. Анисимов Л.Н. Трудовые отношения и материальная ответственность : моногр. М. : Изд-во Эксмо, 2005. 496 с.
6. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
7. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cbedd2503?jfwid=-k3id7tf7e>

Ключові слова: матеріальна відповідальність, працівник, роботодавець, законодавство України.

Ключевые слова: материальная ответственность, работник, работодатель, законодательство Украины.

Key words: material liability, employee, employer, legislation of Ukraine.

ЛОМЕЙ ДМИТРО ВОЛОДИМИРОВИЧ

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

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОФЕСІЙНУ (СЛУЖБОВУ) КАР'ЄРУ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Кожній людині властиве прагнення, пов'язане з самореалізацією у професійній (службовій) сфері, можливістю просування на роботі. На початку професійного (службового) шляху працівник має відповідні права на задоволення власних інтересів, пов'язаних з професійною самовизначеністю, повагою до його гідності, честі і ділової репутації, професійною підготовкою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, стажуванням, професійним зростанням тощо, та обов'язки щодо належного виконання трудової функції, які мають бути урівноважені, що досягається у процесі особистісного росту, становлення працівника як психологічно зрілої особистості, його ефективної взаємодії з роботодавцем у трудових відносинах. Досягнення відповідного балансу відбувається у процесі реалізації працівником права на професійну (службову) кар'єру.

Перш за все, доцільно зазначити, що в Україні у жодному чинному нормативно-правовому акті немає визнання професійної (службової) кар'єри. Відповідна прогалина може бути усунута з прийняттям Трудо-

вого кодексу України, проекти якого у сучасних умовах перебувають на розгляді Верховної Ради України. Так, у доопрацьованому проекті Трудового кодексу України № 1658 визначено, що професійна (службова) кар'єра – це професійний ріст чи просування (підвищення) працівника по службі шляхом присвоєння йому більш високого кваліфікаційного розряду чи зайняття ним більш високої та відповідальнішої посади та виконання ним більш широкого кола обов'язків чи роботи більш високої кваліфікації, наслідком чого є зростання оплати праці (винагороди), посилення гарантій та збільшення розміру компенсацій, що гарантуються працівникові, а у випадках передбачених кодексом та іншими нормативно-правовими актами про працю – членам його сім'ї [1]. Аналогічне визначення досліджуваної категорії сформульоване й у проекті Трудового кодексу України № 2410 [2].

Виходячи з відповідного розуміння професійної (службової) кар'єри можна зробити висновок, що вона фактично поєднує у собі два нерозривно пов'язані між собою елементи, основним з яких є набуття та реалізація працівником нових компетентностей як здатності застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку, що неминуче призводить до підвищення розміру оплати праці, зміни трудового статусу шляхом розширення переліку прав, обов'язків і гарантій у соціально-економічній сфері.

Встановивши зміст та прояви реалізації права працівників на професійну (службову) кар'єру можна з впевненістю стверджувати, що не дивлячись на ухилення законодавця від визначення відповідної правової категорії у чинних нормативно-правових актах, нормативному забезпеченню відповідного права працівника присвячено досить багато їх положень.

Так, безпосередньо поняття «службова кар'єра» застосовано законодавцем у Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року для назви Розділу V даного нормативно-правового акту, яким регулюються відносини щодо прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, їх переведення, оцінювання результатів службової діяльності, підвищення рівня професійної компетентності державних службовців тощо. З урахуванням аналізованого змісту категорії «професійна (службова) кар'єра» варто дійти висновку, що названі правові інститути врегульовують відносини реалізації засобів здійснення кар'єри державного службовця, оскільки їх результат, за умов належного виконання працівником своїх посадових обов'язків, завжди буде пов'язаний з позитивними правовими наслідками для останнього.

Не дивлячись на відсутність у тексті категорії «професійна (службова) кар'єра», положення окремих законодавчих актів спрямовані саме на нормативне забезпечення досліджуваного права працівників. Мова йде, наприклад, про ст. 38 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року, відповідно до якої прокурор може бути переведений за його згодою до іншого органу прокуратури, у тому числі вищого

рівня, на вакантну або тимчасово вакантну посаду; ст. 57 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року, якою визначено, що науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники закладу вищої освіти всіх форм власності мають право на підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років, порядок проходження яких закріплено постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21 серпня 2019 року № 800; ст. 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 року, якою визначено право медичних працівників на підвищення кваліфікації, перепідготовку не рідше одного разу на п'ять років, проведення яких відбувається у відповідних середніх спеціальних і вищих навчальних та наукових закладах, закладах підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, а також через інтернатуру, лікарську резидентуру, клінічну ординатуру, аспірантуру і докторантуру згідно з законодавством про освіту тощо.

Врегулюванню процедури проведення окремих засобів здійснення професійної (службової) кар'єри присвячений Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року, яким визначено порядок проходження працівниками професійного навчання як процесу цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, та атестації як процедури оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня, за результатами якої працівнику може бути присвоєно чергову категорію, встановлено надбавку до заробітної плати або збільшено її розмір, організовано стажування на більш високій посаді або направлено на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі.

Порядок проходження атестації окремими категоріями працівників визначені підзаконними нормативно-правовими актами, серед яких Типове положення про атестацію педагогічних працівників, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 6 жовтня 2010 року № 930, Положення про атестацію педагогічних працівників закладів (установ) освіти сфери культури, затвердженого наказом Міністерства культури України від 12 липня 2018 року № 628, Порядок проведення атестації лікарів, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 лютого 2019 року № 446 і т.д.

Не можна залишити без уваги й положення кодифікованого нормативно-правового акту – Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), яким визначаються загальні засади здійснення працівниками професійної кар'єри. Так, наприклад, відповідно ст. 203 КЗпП України при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі враховуються успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, та успішне проходження навчання в закладах освіти. Крім того, ст. 206 КЗпП України передбачено, що робітників, який успішно закінчив виробниче

навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду.

Відповідні положення конкретизовані Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 26 листопада 2008 року № 557, відповідно до п.п. 10-11 Розділу 2. «Професії робітників» якого кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед тим робітникам, які успішно виконують професійні завдання та обов'язки, норми праці і вимоги робітничої інструкції та пройшли відповідне професійне навчання. Присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюють кваліфікаційні комісії в ході кваліфікаційної атестації, у процесі проведення якої враховується складність виконуваних працівником робіт. При цьому безпосередньо роботодавець для кожного конкретного підприємства, установи, організації затверджує положення про проведення кваліфікаційної атестації, графік її проведення, а також склад атестаційної комісії.

Таким чином, право працівників на професійну (службову) кар'єру закріплено в Україні системою законів, підзаконних та локальних нормативно-правових актів. При цьому за сферою дії відповідні нормативно-правові акти поділяються на дві категорії: загальні, які закріплюють правові приписи для усіх без винятку працівників і забезпечують єдність регулювання відносин професійної (службової) кар'єри, та спеціальні, які визначають особливості реалізації відповідного права окремих категорій працівників.

Список використаної літератури:

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований) від 20 травня 2015 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
2. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 8 листопада 2019 року. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Ключові слова: професійна (службова) кар'єра, професійне навчання, атестація працівників, загальне трудове законодавство, спеціальне трудове законодавство.

Ключевые слова: профессиональная (служебная) карьера, профессиональное обучение, аттестация работников, общее трудовое законодательство, специальное трудовое законодательство.

Key words: professional (official) career, professional training, appraisal of employees, general labor legislation, special labor legislation.