

ти нормативно-правове регулювання ДПП, підвищити інституційну спроможність органів державної влади і приватного сектору щодо використання сучасних механізмів ДПП, створити умови для залучення інститутів розвитку до формування необхідного інституційного середовища та реалізації проектів ДПП. Однак вважаємо, що Стратегія потребує ретельного доопрацювання, зокрема в частині поставлення та порядку формування цілей, за допомогою яких пропонується реалізації Стратегії, а також розроблення спеціально уповноваженим органом з питань ДПП плану дій щодо виконання завдань та заходів, котрі передбачатиме Стратегія.

Список використаних джерел:

1. Програма економічних реформ на 2010 – 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: municipal.gov.ua/articles/show/article/54.
2. Про Міністерство економічного розвитку і торгівлі України: Указ Президента України від 31 травня 2011 року № 634 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.
3. Про схвалення Концепції розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013-2018 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 серпня 2013 року № 739 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.

СЕЛЕЦЬКИЙ О. В.,
викладач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Чернігівський національний
технологічний університет)

УДК 349.2

**ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЯК ОДИН З ЕЛЕМЕНТІВ ПРОХОДЖЕННЯ ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ**

У статті проаналізовано основні форми оцінювання професійної діяльності дипломатичних працівників. Досліджується сутність, ознаки та провідні принципи проведення атестації дипломатичних працівників. Дається загальна характеристика процедури щорічної оцінки виконання працівниками дипломатичної служби покладених на них обов'язків та завдань. Надано пропозиції із вдосконалення відповідного законодавства.

Ключові слова: дипломатична служба, дипломатичний працівник, атестація, щорічна оцінка.

В статье проанализированы основные формы оценки профессиональной деятельности дипломатических работников. Исследуется сущность, признаки и ведущие принципы проведения аттестации дипломатических работников. Дается общая характеристика процедуры ежегодной оценки выполнения работниками дипломатической службы возложенных на них обязанностей и задач. Даны предложения по совершенствованию соответствующего законодательства.

Ключевые слова: дипломатическая служба, дипломатический работник, аттестация, ежегодная оценка.

The main forms assessment of diplomatic workers's professional activity were analyzed in this article. Essence, signs and leading principles of carrying out the certification of diplomatic workers were investigated. The general characteristic of procedure of an annual assessment of performance which were done by workers of diplomatic service have been given.

Key words: diplomatic service, diplomatic worker, certification, annual assessment.

Вступ. Проходження дипломатичної служби являє собою складний динамічний процес, головним учасником якого є працівник, що поступово долає певні взаємопов'язані відрізки свого трудового життя, котре починається з моменту прийняття на службу, продовжується безпосереднім виконанням службових повноважень і закінчується звільненням з дипломатичної чи адміністративно-технічної посади. Це особлива система юридичних фактів, які впливають на соціально-правовий статус працівника дипломатичної служби і його кар'єру. На нашу думку, під проходженням дипломатичної служби необхідно розуміти сукупність послідовних, логічно побудованих та нормативно врегульованих дій, пов'язаних з відбором на дипломатичну службу, укладенням трудового договору (контракту) та призначенням особи на дипломатичну (адміністративно-технічну) посаду, присвоєнням їй відповідного рангу, наділенням службовими повноважен-



нями та безпосереднім їх виконанням, просуванням по службі, атестацією та щорічною оцінкою виконання службових обов'язків і завдань, ротацією, службовими переміщеннями, припиненням службово-трудових відносин. Періодичне оцінювання діяльності дипломатичних працівників є однією з обов'язкових умов проходження дипломатичної служби, завдяки якій визначається професійна придатність та відповідність працівника займаній посаді. Така процедура дозволяє відібрати кращих спеціалістів для роботи у сфері міжнародних відносин. Це один із механізмів створення авторитетної, ефективної та високопрофесійної дипломатичної служби в Україні.

Основними формами оцінювання професійної діяльності дипломатичних працівників є: 1) атестація; 2) щорічна оцінка виконання працівниками дипломатичної служби покладених на них трудових обов'язків та завдань (далі – щорічна оцінка). У сучасній науковій літературі з трудового права, на жаль, не приділено належної уваги дослідженню питань, пов'язаних з проведенням таких заходів щодо дипломатичних працівників. Аналіз наукових праць як вітчизняних, так і закордонних вчених, зокрема М.Г. Александрова, Б.К. Бегічева, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, А.П. Жирова, А.М. Лушнікова, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, О.В. Смирнова та ін., засвідчує, що проблема оцінювання компетенції працюючих досліджувалася зазвичай в загальному плані без конкретизації окремих категорій працівників, в тому числі й дипломатів. Значно ширше особливості проведення атестації та щорічної оцінки державних службовців розкриваються в роботах представників науки адміністративного права (наприклад, В.Я. Малиновського, С.Д. Дубенко, О.Ю. Оболенського, С.В. Ківалова, Л.Р. Білої, В.Б. Авер'янова, Ю.П. Битяка та ін.). Однак, попри глибoku ґрунтовність праць вищезазначених авторів, деякі питання у цій сфері все ж залишаються не до кінця розкритими та потребують детальнішого аналізу, тим більше, якщо мова йде про особливу верству державних службовців – дипломатичних працівників.

Постановка завдання. Метою статті є проведення теоретико-правового аналізу процедури оцінювання професійної діяльності дипломатичних працівників, виявленню недоліків правового регулювання у даній сфері, а також виробленню рекомендацій щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Результати дослідження. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про дипломатичну службу» дипломатичний працівник – це державний службовець, який виконує дипломатичні або консульські функції в Україні чи за кордоном та має відповідний дипломатичний ранг [1]. Дипломатичні працівники так само, як і решта державних службовців, підлягають регулярній атестації та щорічній оцінці. Проаналізуємо ці дві форми оцінювання більш докладно.

Так, найвагомішою процедурою, яка дозволяє виявити відповідність чи невідповідність службовця займаній посаді, є **атестація**. Вона виступає основним елементом механізму забезпечення професіоналізму та компетентності кадрів на дипломатичній службі. Її мета – підвищення ефективності діяльності працівників дипломатичної служби та відповідальності за довірену їм справу. У процесі атестації всебічно оцінюються професійні знання та навички службовця, його досвід та якість роботи (ефективність виконання службових обов'язків, досягнення поставлених завдань і т.д.).

Як зазначає Ю.П. Битяк, атестація – це один із способів спонукати службовців краще працювати, постійно над собою працювати, оцінка їх трудової діяльності та можливостей для подальшого удосконалення. Атестація корисна в організаційному і виховному плані, оскільки дозволяє розкрити творчий потенціал державного службовця, можливості його використання на займаній чи інших посадах у подальшому, напрями підвищення кваліфікації чи перепідготовки [2, с. 268].

Атестація дипломатичних працівників має безпосереднє відношення до проходження дипломатичної служби, оскільки від її результатів залежать подальше просування по службі, присвоєння наступного рангу, встановлення передбачених законодавством надбавок чи зміни їх розміру, а також решти питань проходження дипломатичної служби. Іншими словами, наслідком атестації може бути зміна правового положення дипломатичного працівника.

До того ж, згідно з ч. 6 ст. 96 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) за результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах, затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді [3]. У разі, якщо мова йде про зниження оплати праці, роботодавець обов'язково повинен врахувати положення ст. 103 КЗпП України та ч. 2 ст. 29 Закону України «Про оплату праці» [4], де зазначено, що про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Правове регулювання проведення атестації в системі органів дипломатичної служби здійснюється на основі Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 [5]. На жаль, даним нормативним актом не визначений власне термін «атестація», що, відповідно, зумовило появу достатньої кількості його дефініцій у юридичній літературі. Так, приміром, В.Я. Малиновський [6, с. 117], С.Д. Дубенко [7, с. 72] вважають, що атестація державних службовців – це діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленної процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає. Натомість О.Ю. Оболенський значно ширше



визначає атестацію державних службовців, під якою розуміє діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах передбаченої науково обгрунтованої процедури з метою виявлення ступеня відповідності працівника посаді, яку він обіймає, оцінює результати його професійної діяльності, професійні, особисті й моральні якості службовця, внесок державного службовця у наслідки діяльності структурного підрозділу, в якому він працює, та всього органу в цілому, результатами якої стають висновки й рекомендації атестаційної комісії щодо поліпшення організації діяльності органу, конкретного структурного підрозділу, умов праці службовця, який атестується, відповідності службовця займаній посаді та пропозиції щодо планування кар'єри цього державного службовця [8, с. 315]. З точки зору С.В. Ківалова та Л.Р. Білої, під правовим інститутом атестації необхідно розуміти систему правових норм, що регулюють атестаційно-правові відносини, які складаються при проходженні державної служби щодо оцінки ділових, особистих, моральних якостей службовців, результатів їхньої праці та дійового контролю за діяльністю службовців з метою визначення рівня професійної підготовки і відповідності державного службовця посаді, яку він займає; вирішення питання щодо присвоєння державному службовцю рангів і категорій і у підвищенні ефективності управління [9, с. 37].

Спираючись на норми вітчизняного законодавства, серед основних ознак проведення атестації дипломатичних працівників можна виділити наступні: 1) підставою для здійснення такої процедури є заміщення конкретної дипломатичної посади, тобто перебування фізичної особи у трудових правовідносинах із відповідним органом дипломатичної служби; 2) об'єктом атестації є власне дипломатичний працівник, а також результати його професійної діяльності; 3) ініціатива проведення атестації завжди виходить від роботодавця в особі керівника державного органу, в якому працює дипломатичний службовець; 4) атестація є різновидом контролюючої діяльності за успішним виконанням покладених на працівника службових обов'язків; 5) атестація дипломатичних працівників характеризується періодичністю її проведення (один раз на три роки).

У якості провідних принципів проведення атестації дипломатичних працівників, на наш погляд, необхідно виокремити:

1. *Принцип легітимності.* Загалом відмітимо, що даний принцип притаманний для будь-якої правової процедури, у тому числі й для проведення атестації працівників дипломатичної служби. Його сутність зводиться до того, що професійна оцінка роботи, а також перевірка ділових та професійних якостей дипломатичних працівників має бути проведена у суворій відповідності до норм чинного законодавства.

2. *Принцип відкритості* означає, що атестаційна процедура проходить у присутності службовця, який атестується, та його безпосереднього керівника. Проведення атестації характеризується вільним та відкритим обговоренням професійних, моральних та ділових рис працюючого, а також результативності виконання службових обов'язків. Про термін і графік проведення атестації дипломатичного працівника завчасно інформують (не пізніше, ніж за місяць до її проведення). Напередодні атестації під час співбесіди з безпосереднім керівником він так само відкрито має змогу ознайомитись із складеною на нього службовою характеристикою, яка у подальшому передається до атестаційної комісії.

3. *Принцип об'єктивного проведення атестації.* Даний принцип означає, що при проведенні атестації комісія повинна брати до уваги лише фактичні здобутки, недоліки чи прорахунки працівника на дипломатичній службі, справедливо та неупереджено ставитись до кожного службовця, що атестується, а також обгрунтовано приймати рішення в окремо взятому випадку. Для досягнення справедливих результатів атестаційна комісія попередньо має ретельно дослідити усі документи, що надійшли до неї стосовно службовця, який підлягає перевірці.

4. *Принцип колегіальності.* Він нерозривно пов'язаний з попереднім принципом, оскільки завдяки колективному розгляду професійних якостей працівника максимально забезпечується об'єктивність цієї процедури. Одноосібне проведення атестації не допускається, а тому керівник відповідного державного органу видає наказ про створення атестаційної комісії, головою якої призначає свого заступника. До складу комісії входять керівники структурних підрозділів, де працюють дипломатичні працівники, представники кадрової та юридичної служб. Окрім вищезазначених осіб, відповідно до п. 4 Положення про проведення атестації державних службовців, керівник може залучати до роботи в комісії незалежних експертів [5]. Їхня участь у атестаційному процесі, як бачимо, не є обов'язковою, а тому й до складу комісії вони запрошуються лише у разі потреби. Проте, на нашу думку, це не зовсім вірно. Справа в тому, що з плином часу атестація починає поступово перетворюватись у формальну процедуру, а інколи й у засіб для усунення «непокірних» та «непідходящих» працівників. А тому вважаємо, що обов'язкове залучення незалежних експертів до роботи в атестаційній комісії дасть змогу суттєво підвищити ефективність проведення кожної атестації та унеможливить порушення прав і свобод осіб, що атестуються, зі сторони роботодавця. У свою чергу, це додатково дозволить запобігти проявам корупції на дипломатичній службі. Так само не було б зайвим запрошувати на засідання атестаційних комісій викладачів освітніх установ, зокрема й Дипломатичної академії України при МЗС України, представників від громадських організацій та засобів масової інформації.

5. *Принцип регулярності.* Реалізація цього принципу відіграє важливу роль у забезпеченні методичного та послідовного підвищення професіоналізму працівників дипломатичної служби. Регулярність атестації означає, що така процедура проводиться періодично (систематично), тобто повторюється через певні



проміжки часу (один раз на три роки). Водночас можливість проведення позачергової атестації працівників дипломатичної служби передбачена ч. 4 ст. 25 Закону України «Про дипломатичну службу».

Загалом відмітимо, що діюче на сьогодні Положення про проведення атестації державних службовців є універсальним нормативним актом, і воно, на жаль, не враховує специфіку окремих видів державної служби, зокрема й дипломатичної служби. Звідси слідує, що дипломати, як і решта державних службовців, повинні користися загальним нормам стосовно проведення атестації, що в силу існуючих особливостей проходження дипломатичної служби вбачається неприйнятним. А тому, на нашу думку, необхідно розробити окреме Положення, яке б врегулювало порядок та особливості проведення атестування на дипломатичній службі.

Прикро також визнавати, що у самому Законі України «Про дипломатичну службу» з приводу атестації працівників дипломатичної служби не відведена окрема стаття. Згадка про таку процедуру міститься лише у ч. 4 ст. 25 цього Закону, де зазначається, що «після закінчення строку тимчасового переведення для здійснення наукової або викладацької діяльності, навчання в очній аспірантурі або докторантурі працівники дипломатичної служби проходять службову атестацію. В разі підтвердження результатами атестації відповідного рівня професійних знань та кваліфікації працівники призначаються на посаду, не нижчу за ту, яку вони займали до переведення, направлення на навчання» [1]. Але, як бачимо, відправною точкою проведення атестації у даному випадку виступає не сплив трьохрічного терміну з моменту останньої перевірки професійних якостей працівника, а настання юридичного факту, який фіксує закінчення строку тимчасового переведення чи навчання цієї особи. Тобто мова йде про можливість проведення позачергової атестації працівників дипломатичної служби.

Виходячи з вищесказаного, вважаємо за доцільне доповнити Закон України «Про дипломатичну службу» статтю 27-1 «Атестація працівників дипломатичної служби» наступного змісту:

«Атестування проводиться з метою вдосконалення діяльності органів дипломатичної служби, підвищення ефективності їх роботи та підтвердження професійного рівня працівників дипломатичної служби.

Головним завданням атестації є оцінка результатів роботи, ділових та професійних якостей працівників дипломатичної служби, а також визначення відповідності посадам, які вони обіймають.

Чергова атестація працівників дипломатичної служби проводиться один раз на три роки.

Працівники дипломатичної служби, які працюють на відповідних посадах менше одного року, атестації не підлягають.

Працівники, які займають штатні дипломатичні та адміністративно-технічні посади на визначений термін, та вагітні жінки можуть проходити атестацію за власним бажанням.

Випадки проведення позачергової атестації передбачені ч. 4 ст. 25 цього Закону.

Атестація проводиться за обов'язковою участю працівника дипломатичної служби та його безпосереднього керівника.

Порядок та умови проведення атестації працівників дипломатичної служби регулюються Положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України».

У період між атестаціями з метою здійснення систематичного контролю за проходженням дипломатичної служби та професійними досягненнями її працівників проводиться **щорічна оцінка**. Правовою основою організації і проведення щорічної оцінки є Порядок проведення щорічної оцінки виконання працівниками дипломатичної служби покладених на них обов'язків та завдань, затверджений Наказом МЗС України від 21.06.2004 року № 139. Щорічна оцінка є одним з важливих компонентів управління персоналом та має сприяти покращенню добору і розставленню кадрів, розвитку ініціативи і творчої активності працівників дипломатичної служби, визначенню їх потенціалу, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку; плануванню кар'єри, вдосконаленню процесу планування та організації діяльності як працівника дипломатичної служби, так і системи органів дипломатичної служби в цілому, виявленню організаційних проблем та оперативному реагуванню на них, аналізу посадових інструкцій [10].

При проведенні щорічної оцінки перевіряється професійна діяльність дипломатичних працівників та якість їхньої роботи протягом відповідного календарного року. Проводить таку процедуру безпосередній керівник дипломатичного працівника або ж особа, яка його заміщує (якщо керівник відсутній через хворобу чи довготривале відрядження). Щорічна оцінка проводиться з усіма працівниками дипломатичної служби, за винятком: а) працівників дипломатичної служби, які переведені, тимчасово відряджені до інших органів державної влади України для виконання службових обов'язків на строк такого переведення, відрядження; б) вагітних жінок та працівників дипломатичної служби, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною; в) працівників патронатної служби; г) працівників дипломатичної служби, призначених на посади у звітному періоді. До такого переліку працівників, що не підлягають щорічній оцінці на дипломатичній службі, хотілося б внести певні корективи. Зокрема, привертає увагу заборона проведення щорічного оцінювання для вагітних жінок. Звичайно, держава, встановлюючи таке обмеження, піклується тим самим про здоров'я жінки та її майбутньої дитини, оскільки процедура підготовки, оцінювання та власне сама співбесіда з безпосереднім керівником щодо якості виконання службових обов'язків та завдань за минулий



рік вимагає певного напруження, нервово-емоційного й інтелектуального навантаження, що, у свою чергу, може негативно вплинути на самопочуття вагітної. Однак, з іншого боку, необхідно пам'ятати, що результати щорічної оцінки враховуються при розгляді питань просування по службі, присвоєння чергового рангу, встановлення передбачених законодавством надбавок, премій і т.д. А тому вагітні жінки фактично позбавляються можливості кар'єрного зростання, присвоєння вищих рангів, додаткового матеріального стимулювання через те, що вони у відповідності до законодавства не підлягають щорічній оцінці. Така категорична заборона, на наш погляд, не є виправданою і тягне за собою порушення принципу рівних умов проходження дипломатичної служби та, як наслідок, порушення принципу рівності трудових прав працівників. На нашу думку, жінка, яка обіймає дипломатичну або адміністративно-технічну посаду у період вагітності, вправі сама визначити, чи є її вагітність перешкодою для проведення щорічної оцінки чи ні. Вважаємо, що Порядок проведення щорічної оцінки виконання працівниками дипломатичної служби покладених на них обов'язків та завдань повинен містити диспозитивну норму з приводу даної категорії працівниць, яка має виглядати наступним чином: «Вагітні жінки підлягають щорічній оцінці лише за їх згодою».

Процедура щорічної оцінки складається з п'яти послідовних етапів: 1) підготовчий період, протягом якого проводиться аналіз виконаних посадових обов'язків та завдань, а також встановлюється дата проведення співбесіди; 2) оцінювання (на даному етапі спочатку працівник шляхом самооцінки визначає, наскільки вдало на його думку він справлявся протягом року із виконанням своїх посадових обов'язків, після чого свою оцінку професійної компетентності працівника дає безпосередній керівник); 3) співбесіда безпосереднього керівника з дипломатичним працівником, де обговорюються конкретні результати його роботи за минулий рік, узгоджуються питання виконання завдань на наступний рік, визначається потреба у підвищенні кваліфікації, та здійснюється підписання результатів обговорення; 4) затвердження результатів щорічної оцінки керівником вищого рівня; 5) заключний етап, на якому Департамент персоналу перевіряє повноту заповнення форми бланка щорічної оцінки виконання працівником дипломатичної служби обов'язків та завдань, підсумовує результати цієї процедури, а також готує проекти відповідних рішень з питань кадрового менеджменту.

Висновки. Таким чином, у результаті проведеного дослідження відзначимо, що атестація та щорічна оцінка виконання дипломатичними працівниками покладених на них обов'язків та завдань є необхідною складовою частиною проходження дипломатичної служби. Вважаємо, що врахування зазначених вище пропозицій та їх практична реалізація сприятиме вдосконаленню механізму оцінювання професійної діяльності працівників на дипломатичній службі.

Список використаних джерел:

1. Про дипломатичну службу: Закон України від 20.09.2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.
2. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: Монографія. – Х.: Право, 2005. – 304 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1995. - № 17. – Ст. 121.
5. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців: Постанова КМУ від 28.12.2000 № 1922 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1, том 1. – Ст. 27.
6. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика. Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2003. – 160 с.
7. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.Р. Нижник. – К.: Ін Юре, 1999. – 244 с.
8. Оболенський О.Ю. Державна служба: Підручник. – К.: КНЕУ, 2006. – 472 с.
9. Ківалов С.В., Біла Л.Р. Організація державної служби в Україні: Навчально-методичний посібник. – Одеса: Юридична література, 2002. – 328 с.
10. Про затвердження Порядку проведення щорічної оцінки виконання працівниками дипломатичної служби покладених на них обов'язків та завдань: Наказ МЗС України від 21.06.2004 р. № 139 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 28, том 1. – Ст. 1914.

