

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. та Рекомендація МОП №182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. // Конвенції і Рекомендації, ухвалені МОП. 1965-1999 Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1447-1455.
2. Борута І. Трудове право ЄС: навчальний посібник / І. Борута, Г. Чанишева. – О.: Одеська національна юридична академія, 2004. – 91 с.
3. Про основи соціальної захищеності інвалідів : Закон України від 21.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
4. Про охорону праці: Закон України від 01.10.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
5. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
7. Лушников А.М. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада / А.М. Лушников, М.А. Фомина // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 98.

## REFERENCES

1. “ILO Convention №175 concerning Part-Time Work of 1994 та ILO Recommendation №182 concerning Part-Time Work of 1994”, *Konventsiiyi i Rekomendatsiyyi, ukhvaleni MOP. 1965-1999 T.II.* [ILO Conventions and Recommendations. 1965-1999 Vol.II.], Geneva, 1999, pp. 1447-1455.
2. Boruta, I. and Chanisheva, H. (2004), *Trudove pravo ES: navchalniy posibnik* [EU Labour Law: teaching aid], Odesa national legal academy, Odesa, Ukraine.
3. “On the Fundamentals of Social Security of the Disabled in Ukraine” : Law of Ukraine of 21.03.1991, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi URSR*, 1991, no. 21, art. 252.
4. “On Labor Protction”: Law of Ukraine of 01.10.1992, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, 1992, no. 49, art. 668.
5. “On Basic Principles of Social Protection of Labor Veterans and Other Elderly Citizens in Ukraine”: Law of Ukraine of 16.12.1993, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, 1994, no. 4, art. 18.
6. “On Collective Agreements and Contracts”: Law of Ukraine of 01.07.1993, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, 1993, no. 36, art. 361.
7. Lushnikov, A.M. and Fomina, M.A. (2007), “Features of legal regulation of labor relations with non-standard forms of employment: experience of Western countries”, *Trud za rubezhom*, no. 2, p. 98.

УДК 349.22: 331.106.24: 340.132.6

## ТЛУМАЧЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ УГОД І КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Сорочишин М.В., к.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
буль. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна  
Trudovoe\_pravo@ukr.net*

У статті досліджуються питання, пов'язані з правовим регулюванням тлумачення положень колективних угод і колективних договорів. Аналізується позитивний зарубіжний досвід щодо трактування положень

колективних угод і колективних договорів. Наголошується на необхідності включення в проект Трудового кодексу України норм, які б визначали особливості тлумачення положень колективних угод і колективних договорів.

*Ключові слова: колективна угода, колективний договір, тлумачення договорів, проект Трудового кодексу України.*

### ТОЛКОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНЫХ СОГЛАШЕНИЙ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Сорочишин М.В.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,  
ул. Фонтанская дорога, 23, г. Одесса, Украина  
Trudovoe\_pravo@ukr.net*

В статье исследуются вопросы, связанные с правовым регулированием толкования положений коллективных соглашений и коллективных договоров. Анализируется положительный зарубежный опыт толкования положений коллективных соглашений и коллективных договоров. Отмечается необходимость включения в проект Трудового кодекса Украины норм, которые бы определяли особенности толкования положений коллективных соглашений и коллективных договоров.

*Ключевые слова: коллективное соглашение, коллективный договор, толкование договоров, проект Трудового кодекса Украины.*

### INTERPRETATION OF THE PROVISIONS OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS

Sorochyshyn M.V.

*National university «Odessa law academy», str. Fontanskaya doroha, 23, Odessa, Ukraine  
Trudovoe\_pravo@ukr.net*

The article examines the issues related to the interpretation of provisions of collective bargaining agreements. The actuality of case in point is caused by abstract character of the norms of such agreements, contradictory and ambiguous terms, which are used by the parties of social dialogue in the sphere of labour in collective bargaining agreements. The problem of construction of collective bargaining agreements provisions is also poor studied at the present time.

It is pointed, that despite of absence of norms, which should regulate issues of interpretation of provisions of collective bargaining agreement, Ukrainian national courts anyway hear cases concerning construction of collective bargaining agreements norms. Positive foreign experience of interpretation of provisions of collective bargaining agreements is analyzed.

Necessity of inclusion into national legislation provisions that would establish the basis for the interpretation of collective agreements is explained. In particular, the law should provide parties of collective bargaining agreement the right to give interpretation of agreement provisions, which will be binding for the parties due the implementation of agreement. The document, which contains the interpretation of the provisions of the collective agreement given by social partners, should be a subject to mandatory notification registration.

It is proposed to amend the legislation, which regulates the procedure settlement collective labour disputes settlement, expanding the list of controversies, which are collective labour disputes by additional type – controversies on the score of interpretation of a collective bargaining agreement. It is also proposed to provide the opportunity for social partners to apply to court for interpretation of collective bargaining agreement if conciliation failed or any party avoid it. Principles of interpretation of collective bargaining agreement, which should be used by court, are given in the article.

*Key words: collective bargaining agreement, interpretation of contracts, the draft Labour Code of Ukraine.*

Тлумачення норм – це діяльність із встановлення змісту правового акта для його практичної реалізації. На думку авторів навчального посібника «Новітнє вчення про тлумачення правових актів» за загальною редакцією професора В.Г. Ротаня, застосуванню положень актів законодавства обов'язково передують їх тлумачення. Ми вважаємо, що така позиція заслуговує на підтримку також і щодо особливих актів, які є джерелом трудового права – колективних угод і колективних договорів. Водночас тлумачення положень актів договірної характеру має на меті, на відміну від тлумачення актів законодавства, з'ясування намірів сторін, які вони мали під час укладення певного акта.

Нині вітчизняне трудове законодавство не містить положень щодо тлумачення трудового договору, колективних угод і колективних договорів. При цьому в проекті Трудового кодексу України (далі – Проект), що наразі знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, включено положення щодо тлумачення умов трудового договору. Частиною 4 ст.32 Проекту встановлено право сторін надати тлумачення умов трудового договору. Таке трактування трудового договору оформлюється документом, який ними підписується, діє з дня підписання трудового договору та є обов'язковим для сторін. Крім того, п.3 ч.1 ст.363 Проекту одним із видів індивідуальних трудових спорів, які розглядаються судами, визначено спори за заявами працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або умов угоди про зміну трудового договору, у тому числі про тлумачення трудового договору [8].

Недоліком проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року порівняно із Проектом № 2902 від 22 квітня 2013 року, є відсутність положень, якими б регулювались питання колективних трудових

відносин. Новий Проект, у випадку його прийняття, фактично залишить у незмінному вигляді чинне законодавство, яким здійснюється регулювання колективних угод і колективних договорів, порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), адже книга шоста проекту містить лише 3 статті, які мають відсильний характер. Проте внаслідок включення до Проекту положень щодо тлумачення трудових договорів відсутність норм із приводу трактування колективних угод і договорів буде суттєвою прогалиною в українському законодавстві.

Необхідність включення до вітчизняного законодавства приписів, якими б визначали особливості тлумачення положень колективних угод і колективних договорів обумовлюється тим, що нині цим актам соціального діалогу у сфері праці притаманне доволі абстрактне викладення норм права; суперечливість та неоднозначність термінів, що використовуються в них; наявність прогалин і колізій у їх положеннях, що в кінцевому результаті призводить до неоднакового розуміння сторонами змісту таких актів.

Питання колективно-договірної регулювання трудових відносин досліджувалися в працях таких відомих вітчизняних і зарубіжних науковців, як О.С. Арсентьева, Є.А. Вовк, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, А.Ф. Нуртдінова С.М. Прилипко, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.В. Ярошенко. Водночас необхідно вказати, що питання щодо тлумачення положень колективних угод і колективних договорів є малодослідженими у вітчизняній науці трудового права.

*Метою* роботи є аналіз положень вітчизняного законодавства, якими визначаються особливості тлумачення положень колективних угод і колективних договорів, а також вироблення пропозицій щодо вдосконалення вітчизняного законодавства в цій сфері, проекту Трудового кодексу України.

Необхідність розроблення та включення у вітчизняне законодавство норм, якими б визначалися правила тлумачення положень колективних угод і колективних договорів, пояснюється тим, що на сьогодні непоодинокими є випадки розгляду судами спорів, які фактично зводяться до тлумачення змісту колективної угоди чи колективного договору. Наприклад, Переяслав-Хмельницьким міськрайонним судом Київської області в 2008 році розглядалась справа № 2-601, яка фактично стосувалась тлумачення п.3.6 положень колективного договору комунального підприємства, яким було встановлено: *«Основною умовою виплати надбавки директору підприємства в розмірі 50% річного окладу, передбаченої Колективним договором, є високоефективне використання майна підприємства і його прибутку, поліпшення майнового стану підприємства за конкретними показниками, що визначені та затверджені власником підприємства. Надбавка встановлюється за трудові успіхи, зафіксовані представником власника підприємства за поточний місяць. Наявність трудових успіхів фіксується шляхом надання останнім свого погодження на виплату надбавки»*. Працівник, який був стороною цього спору, просив суд розтлумачити таке поняття, як *«високоефективне використання майна підприємства і його прибутку»*, а також положення щодо *«поліпшення майнового стану підприємства за конкретними показниками, що визначені та затверджені власником підприємства»* в разі, якщо такі показники не визначені роботодавцем [3].

Під час вирішення питання щодо тлумачення положення колективного договору судом, а також під час ухвалення рішення щодо зазначеної справи до цих правовідносин було застосовано положення ст.213 Цивільного кодексу України, якою передбачена можливість суду на вимогу однієї або обох сторін правочину постановити рішення про тлумачення змісту правочину. Крім того, суд під час вирішення цього спору керувався й іншими правилами трактування правочинів, які містяться в ст. 213 Цивільного кодексу України.

Нині також непоодинокими є випадки розгляду судами справ, у яких сторони хоч і не вимагають від суду трактування положень колективної угоди чи колективного договору, проте фактично вирішення судом справ зводиться до інтерпретації тих чи інших положень актів соціального діалогу у сфері праці. Так, Лозівським міськрайонним судом Харківської області розглядалась справа за позовом викладача Краснопавлівської дитячої музичної школи про стягнення з роботодавця премії. Справа, по суті, стосувалась інтерпретації таких положень колективного договору Краснопавлівської дитячої музичної школи: *«Кожний працівник має право на премію за сумлінне виконання праці»* [5].

Можливість використання правил тлумачення правочинів, які передбачені цивільним законодавством, для інтерпретації положень колективних договорів і колективних угод виливає зі ст. 9 Цивільного кодексу України, якою передбачено, що положення цього кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

При цьому, незважаючи на можливість застосування правил тлумачення правочинів, що визначені цивільним законодавством під час інтерпретації положень колективних угод і колективних договорів, такі положення не враховують специфіку колективних угод і колективних договорів, а їх ефективність застосування під час трактування договірних актів такого виду може бути низькою.

Частиною 2 ст.213 Цивільного кодексу України визначено, що під час тлумачення змісту правочину береться до уваги однакове для всього змісту правочину значення слів і понять, а також загальноприйняте у відповідній

сфері відносин значення термінів, а у випадках, коли буквальне значення слів і понять, а також загальноприйняте у відповідній сфері відносин значення термінів не дає змоги з'ясувати зміст окремих частин правочину, їхній зміст встановлюється порівнянням відповідної частини правочину зі змістом інших його частин, усім його змістом, намірами сторін.

Так, В.В. Новіков виділяє 5 етапів укладення колективних угод і колективних договорів [7, с. 60]. Багатоетапність процесу укладення колективних угод і колективних договорів обумовлює те, що на кожному етапі укладення колективного договору, особливо на етапах розроблення та узгодження проекту колективної угоди чи колективного договору, сторони мають робочі матеріали з приводу розробки проекту колективної угоди, колективного договору. Наприклад, під час з'ясування дійсного наміру сторін під час тлумачення положень колективної угоди чи колективного договору може бути використано протокол розбіжностей, або в разі, якщо розбіжності між сторонами соціального діалогу у сфері праці вирішувалися примирною комісією, – матеріали роботи та протокол примирної комісії. Вбачається, що в трудовому законодавстві доцільно передбачити необхідність використання зазначених матеріалів під час здійснення інтерпретації положень колективних угод і колективних договорів судом та органами з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Можливість тлумачення положень колективних угод і колективних договорів судом потребує, на нашу думку, додаткової правової регламентації. Вбачається, що на законодавчому рівні необхідно встановити можливість сторін соціального діалогу звертатись до суду з вимогою трактування положення колективної угоди колективного договору; визначити, яким судам будуть підсудні справи щодо тлумачення колективних угод різного рівня; встановити, чи буде обов'язковим тлумачення угоди певного рівня для сторін, які перебувають у сфері її дії, проте які не були сторонами справи щодо тлумачення змісту угоди.

У Рекомендації Міжнародної організації праці № 91 щодо колективних договорів зазначається, що суперечки, які зумовлені тлумаченням колективного договору, підлягають урегулюванню в порядку, встановленому за згодою між сторонами або в законодавстві, згідно з тим, який спосіб відповідає наявним у певній країні умовам. Водночас ні чинним законодавством про колективні трудові спори (конфлікти), ні проектом Трудового кодексу України не передбачено такого виду розбіжностей між сторонами соціального діалогу, що визнаються колективним трудовим спором (конфліктом), як розбіжності щодо тлумачення положень колективної угоди чи колективного договору. На нашу думку, у проекті Трудового кодексу України доцільно визначити розбіжності між сторонами соціального діалогу у сфері праці з приводу тлумачення положень колективних угод і колективних договорів як один із видів колективних трудових спорів.

На наш погляд, проектом Трудового кодексу України повинна бути передбачена можливість сторін колективної угоди або колективного договору, як це передбачено ч.4 ст.40 Проекту щодо трудового договору, надати самостійне тлумачення положень колективної угоди чи колективного договору, виклавши його в окремому документі, який буде обов'язковим як для сторін колективної угоди та колективного договору, так і для органів, що вирішують трудові спори, які стосуються виконання положень колективної угоди, колективного договору. Позиція щодо обов'язковості тлумачення колективного договору, яке надано його сторонами, є поширеною в зарубіжній правозастосовній практиці. Зокрема, аналогічну позицію займав Верховний Суд США в рішенні за справою *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp* [5].

Отже, враховуючи все зазначене, пропонуємо включити такі зміни до чинного законодавства, а також проекту Трудового кодексу України:

- доповнити Закон України «Про колективні договори і угоди» ст.14-1. «Тлумачення положень колективних угод і колективних договорів» такого змісту: «Сторони колективного договору, колективної угоди мають право за взаємною згодою надати тлумачення положень колективної угоди, колективного договору. Тлумачення положень колективної угоди здійснюється за участю всіх сторін, які брали участь у розробці та підписанні колективної угоди.

Тлумачення колективної угоди, колективного договору, що надані сторонами, є обов'язковими для сторін колективної угоди, колективного договору та суб'єктів, що перебувають у сфері дії угоди. Тлумачення колективної угоди, колективного договору викладається сторонами в окремому документі, який підлягає повідомній реєстрації в порядку, визначеному для колективного договору, колективної угоди відповідного рівня.

У разі, якщо між сторонами колективної угоди, колективного договору виникли розбіжності щодо тлумачення положень колективної угоди, колективного договору, які неможливо вирішити шляхом безпосередніх переговорів між сторонами, такі розбіжності вирішуються в порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У разі, якщо спір щодо тлумачення положень колективної угоди, колективного договору неможливо вирішити в порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» або одна із сторін ухиляється від участі у вирішенні такого колективного трудового спору (конфлікту), інша

сторона (сторони) колективної угоди можуть звернутись за вирішення цього спору до суду. Підсудність такого спору визначається Цивільним процесуальним кодексом України.

Вирішення судом спору щодо тлумачення положень колективної угоди, колективного договору повинно відбуватися на таких засадах: неможливості погіршення становища працівників положеннями колективної угоди, колективного договору порівняно з рівнем, визначеним чинним законодавством, колективними угодами вищого рівня; з'ясування дійсних намірів сторін, які були висловлені під час укладання колективної угоди, колективного договору; врахування під час тлумачення колективної угоди, колективного договору матеріалів колективно-договірної роботи, протоколів розбіжностей».

- доповнити ст.2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо визначення розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, які визнаються колективним трудовим спором (конфліктом), пунктом д) тлумачення положень колективної угоди, колективного договору.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Новітнє вчення про тлумачення правових актів : навч. посіб. [з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку] / В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та авт. ; кер. авт. кол. В.Г. Ротань. – Х. : Право, 2013. – 752 с.
2. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)
3. Рішення Переяслав-Хмельницький міськрайонний суд Київської області від 13 травня 2008 року по справі №2-601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/2939948>
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
5. Рішення Лозівського міськрайонного суду Харківської області від 5 серпня 2010 року по справі 2-889/10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/10788310>
6. UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, PETITIONER, V. ENTERPRISE WHEEL AND CAR CORP. 363 U.S. 593 (80 S.Ct. 1358, 4 L.Ed.2d 1424) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/363/593>
7. Новіков В. Загальні положення та етапи проведення колективних переговорів / В. Новіков // Трудове право. – 2003. – № 1. – С. 60-65.
8. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361 – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)

#### REFERENCES

1. Rotan, V.G., Samsin, I.L., Yarema, A.G. et al. (2013), *Novitne vchennya pro tлумachennya pravovikh aktiv : navch. posib.* [The newest theory of the interpretation of legislation : teaching aid], Pravo, Kharkiv, Ukraine.
2. “Draft Labour Code of Ukraine № 2902 of 22.04.2013”, available at : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)
3. “Decision of Pereiaslav-Khmelnytskyi City Court of Kyiv Oblasy of May 13, 2008 on the case №2-601”, available at : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/2939948>
4. “Civil Code of Ukraine of 16.01.2003 № 435-IV”, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, 2003, no.40, art. 356.
5. “Decision of Lozova District Court of Kharkiv Oblast of August 5, 2010 on case 2-889/10”, available at : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/10788310>
6. UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, PETITIONER, V. ENTERPRISE WHEEL AND CAR CORP. 363 U.S. 593 (80 S.Ct. 1358, 4 L.Ed.2d 1424), available at : <http://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/363/593>
7. Novikov, V. (2003), “Terms and stages of collective bargaining”, *Trudove pravo*, no.1, pp. 60-65.

8. "Draft Labour Code of Ukraine № 1658 of 27.12.2014" available at : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
9. "On the Procedure for Settlement of Collective Labor Disputes (Conflicts)" : Law of 03.03.1998 № 137/98-BP, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukraini*, 1998, no. 34, art. 227.
10. "On Collective Agreements and Contracts" : Law of 01.07.1993 № 3356-XII, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukraini*, 1993, no. 36, art. 361, available at : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)

УДК 349.2: 331.108.37: 06.063

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

Трюхан О.А., к.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
вул. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна  
trudovoe\_pravo@ukr.net*

У статті проаналізовано підходи до визначення терміна «оцінка персоналу», а також точки зору учених різних наук, зокрема правознавців, які досліджували питання оцінки персоналу. Досліджено сутність, мету й завдання оцінки ділових якостей працівників. Визначено принципи та процедуру оцінки ділових якостей працівників. Подано визначення поняття атестації, випробування під час прийняття на роботу та конкурсного відбору працівників на заміщення вакантних посад як основних способів оцінки ділових якостей працівника. Розкрито деякі інші способи оцінки ділових якостей працівників.

*Ключові слова: оцінка персоналу, оцінка ділових якостей працівника, конкурсний відбір, випробування під час прийняття на роботу, атестація працівників, професійна компетенція, оцінка особистих якостей, оцінювання результатів праці.*

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКОВ

Трюхан О.А.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,  
ул. Фонтанская дорога, 23, г. Одесса, Украина  
trudovoe\_pravo@ukr.net*

В статье проанализированы подходы к определению термина «оценка персонала», а также точки зрения ученых разных наук, в частности правоведов, исследовавших вопросы оценки персонала. Исследованы сущность, цели и задачи оценки деловых качеств работников. Определены принципы и процедура оценки деловых качеств работников. Дано определение понятий аттестации, испытания при приеме на работу и конкурсного отбора работников на замещение вакантных должностей в качестве основных способов оценки деловых качеств работника. Раскрыты некоторые другие способы оценки деловых качеств работников.

*Ключевые слова: оценка персонала, оценка деловых качеств работника, конкурсный отбор, испытание при приеме на работу, аттестация работников, профессиональная компетенция, оценка личных качеств, оценка результатов труда.*

## THEORETICAL BASIS OF ASSESSMENT OF BUSINESS QUALITIES OF AN EMPLOYEE

Triukhan O.A.

*National university "Odessa law academy", str. Fontanska Doroha, 23, Odessa, Ukraine  
trudovoe\_pravo@ukr.net*

This article analyzed approaches to the definition of "personnel assessment". The author provided views of scholars of different scientific fields, including lawyers who have studied the question of personnel assessment. The essence, purpose and objectives of evaluation of competencies of employees are investigated. The principles and procedures for assessing the qualifications of employees are determined. The author studied the relationship between the system of personnel assessment, efficiency of personnel management and the enterprise as a whole. The author argues that the assessment of the business qualities of employees is a procedure that is performed to identify the professional, business and personal qualities of the employee, quantitative and qualitative results of its work according to certain requirements. The author considered the ways to assess business qualities of employees. The article defines the concept of certification, testing in hiring and competitive selection of employees for vacant positions as key ways to assess the qualifications of employees. The international experience of personnel evaluation is studied. Some other ways to assess competencies of employees are revealed. The study allowed drawing appropriate conclusions.

*Key words: personnel assessment, appraisal of business qualities of an employee, competitive selection, entrance test, certification, professional competence, assessment of personal qualities, evaluation of results.*