

Г. С. ГОНЧАРОВА,

кандидат юридичних наук, доцент;

А. М. ЮШКО,

кандидат юридичних наук, доцент, старший науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Стаття присвячена проблемам правового регулювання кваліфікаційних вимог до працівників при прийнятті на роботу в Україні. У ній, зокрема, досліджуються правова природа довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників, їх значення, співвідношення з іншими нормативно-правовими актами, що встановлюють кваліфікаційні вимоги до працівників окремих категорій та певних галузей, розглядаються основні принципи, на підставі яких розробляються довідники. На основі зроблених висновків даються пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства.

Ключові слова: довідник кваліфікаційних характеристик, кваліфікаційні вимоги.

Постановка проблеми. Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку будь-якої держави.

Подолання суспільної кризи в Україні передбачає значне підвищення якості життя та забезпечення належного рівня соціальних стандартів. Держава має сприяти створенню можливостей для реалізації громадянами своїх трудових прав, що, у свою чергу, впливатиме на зростання національної економіки і зміцнення конкурентної позиції України у світі.

Тому основною метою діяльності Уряд України визнав розвиток людського капіталу як один із шляхів забезпечення зростання рівня життя громадян і підвищення його якості¹.

У таких умовах особливо гострою є проблема відповідності трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, потребам роботодавців на ринку праці. Продуктивна зайнятість має орієнтуватися на інноваційну модель розвитку виробництва. Тож до найманих працівників ставляться все вищі й вищі вимоги як професійного, так і особистісного характеру. З огляду на це питання правового регулювання кваліфікаційних вимог працівників при прийомі на роботу є актуальними і перспективними для наукових досліджень.

Метою даної статті є виявлення правової природи довідників кваліфікаційних характеристик працівників, їх значення, принципів розробки, співвідношення довідників з іншими нормативно-правовими актами, що встановлюють кваліфікаційні вимоги до працівників окремих категорій та певних галузей, а також розробка пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства у цій сфері для забезпечення продуктивної зайнятості населення та соціального захисту працівників.

Виклад основного матеріалу. Щоб забезпечити високий рівень продуктивності праці в усіх галузях економіки України, потрібні кваліфіковані працівники, які здатні виконувати певні завдання. Кожен роботодавець зацікавлений у високому професійному рівні тих осіб, яких він приймає на роботу, адже від них залежатимуть результати його господарсько-фінансової діяльності.

Для задоволення інтересів роботодавців у підборі потрібних кадрів трудове право передбачає багато засобів. Вони залежать від галузі, цілей її існування, умов праці тощо. Держава здійснює важливу функцію, перш за все освітню діяльність, та створює умови для навчання і підготовки фахівців, які здатні обслуговувати складну техніку, впроваджувати новітні технології, приймати важливі управлінські рішення та ін. Україна має систему вищих та професійно-технічних навчальних закладів, різного роду установ, курсів для підвищення кваліфікації.

Але крім освітніх закладів існують такі стандартизовані документи, як довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, у яких закріплюються основні завдання, обов'язки та кваліфіка-

¹ Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік [Електронний ресурс] : розпорядж. Каб. Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/document/249935963/R0275.doc>.

ційні вимоги до певної професії, спеціальності, посади.

Є загальний довідник – для всіх видів економічної діяльності, а є галузеві довідники, призначені для працівників окремих галузей господарства. Їх налічується вже більше 90.

Перший в Україні випуск Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності», який складався з двох розділів: 1 – «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності» та 2 – «Професії робітників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності», був затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16 лютого 1998 р. № 24 [1; 2].

На його заміну наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336 було затверджено новий випуск Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» [3].

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – Довідник) – це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено у Класифікаторі професій. Довідник визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Довідник є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності. Галузеві довідники розробляються та затверджуються відповідними міністерствами і відомствами за погодженням з Міністерством соціальної політики України.

Тому не можна погодитися з думками деяких фахівців і практичних працівників про те, що такі довідники є лише довідковими джерелами. Цей висновок можна підтвердити багатьма положеннями, які мають безпосереднє правове значення. Вони повинні застосовуватись, як і норми Кодексу законів про працю й інших нормативно-правових актів України. Наведемо декілька прикладів.

Так, у п. 8 «Загальних положень» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників для всіх видів економічної діяльності визначені обов'язки керівників, серед яких слід відмітити такий, як: «...сприяти встановленню ефективних виробничих (службових) взаємовідносин і зв'язків між працівниками». Виконання цього обов'язку має забезпечити попередження професійного та емоційного вигорання у фахівців з комунікативних професій. Проблема професійного вигорання вже вийшла за

межі психології, медицини, психіатрії і перетворилася у міждисциплінарну проблему. Проблема психічного вигорання стала предметом наукового аналізу в середині 1970-х рр. завдяки дослідженням зарубіжних психологів (М. Burish, Н. Freudenberger, R. Golembiewsky, M. Leiter, Т. Marek, С. Maslach, А. Pines, W. Schaufeli та ін.). У Російській Федерації вперше на базі Курського державного університету 2–3 жовтня 2007 р. була проведена Міжнародна науково-практична конференція, в якій взяли участь представники багатьох держав, у тому числі й України [4, с. 7]. Ця конференція визнана історичною, тому що доповідачі дослідили причини вигорання, що знижує працездатність, викликає втрату інтересу до виконання своїх обов'язків та інші негативні наслідки. Так, науковцями доведено, що домінуючими факторами професійного середовища, що детермінують виникнення вигорання, є такі аспекти виробничого процесу: недостатній рівень соціальної підтримки, відсутність умов для підвищення кваліфікації праці, недостатність позитивного зворотного зв'язку, рутинний характер роботи, надмірна відповідальність, високе навантаження, недостатній рівень персонального комфорту, нераціональна організація праці та робочого часу співробітників [4, с. 10]. Значну негативну роль відіграють і стреси, які виникають нерідко внаслідок ненормальних відносин між найманими працівниками і власниками.

У «Загальних положеннях» Довідника також передбачено обов'язок усіх керівників упроваджувати заходи щодо професійного розвитку персоналу з метою досягнення високих економічних результатів. Це означає, що якщо працівник відстає у своєму професійному розвитку, то керівник не повинен його зразу звільняти за невідповідністю, а надати йому допомогу у підвищенні рівня знань, умінь, навичок, щоб цей працівник працював краще, результативно.

У «Загальних положеннях» міститься юридичне визначення «основної посади». Так, у п. 14 встановлено, що основною вважається посада з найбільшим обсягом виконуваних робіт порівняно з іншими посадами. Це визначення є важливим, адже у трудовій сфері існують різні надбавки, доплати, сумісництво, суміщення тощо, і в кожному разі треба визначати, яка робота є основною.

Обов'язковою слід уважати вказівку, яка стосується записів до трудових книжок працівників, ведення іншої кадрової документації, зокрема, про укладення трудового договору (прийняття на роботу), професійне просування, надання відпусток, переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи, припинення і розірвання трудового договору. У всіх записах про виконувани роботи (штатний розпис, запис до трудових книжок тощо) слід вживати повну назву посади відповідно до Довідника, включаючи

кваліфікаційну категорію, наприклад: «Художник-конструктор (дизайнер) І категорії».

У самому Довіднику наголошується, що кваліфікаційні характеристики використовуються як нормативні документи.

До цього Довідника та інших галузевих довідників можна вносити пропозиції щодо змін і доповнень у разі розширення і поглиблення змісту завдань і обов'язків; зміни освітніх, освітньо-кваліфікаційних рівнів і відповідно кваліфікаційних вимог; зміни назв посад, появи нових або укрупнення існуючих посад та вилучення застарілих; уточнення професійної термінології тощо.

Міністерство соціальної політики України у встановленому порядку і визначені строки розглядає проекти змін та доповнень і приймає відповідні рішення щодо їх погодження або затвердження, які є обов'язковими для застосування на національному ринку праці до виходу нового видання Довідника.

Основні принципи, на підставі яких розробляються довідники.

Перший принцип, на нашу думку, полягає в тому, щоб зміст основних завдань та обов'язків працівника відповідав цілям існування певної галузі. Наприклад, у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, випуск 68 «Авіаційний транспорт», затверджену наказом Міністерства транспорту України від 17 липня 2002 р. № 488, передбачено, що кваліфікаційні характеристики професій працівників є обов'язковими для встановлення кваліфікаційних розрядів (категорій) під час тарифікації робіт [5]. Довідник сприяє розподілу праці, забезпечує виконання значного кола складних обов'язків усіма працівниками авіаційного транспорту, гарантує безпеку польотів.

У Довіднику типових професійно-кваліфікаційних характеристик державних службовців, затверджену наказом Національного агентства України з питань державної служби від 13 вересня 2011 р. № 11, визначено перелік основних робіт, які притаманні тій або іншій посаді у даному органі виконавчої влади [6]. Довідник служить основою для: 1) розробки посадових інструкцій головних спеціалістів, провідних спеціалістів, спеціалістів тощо; 2) розробки положень про структурні підрозділи у частині, що стосується прав та обов'язків їх керівників; 3) підбору та розстановки кадрів, здійснення контролю за правильністю їх використання у відповідності зі спеціальністю та кваліфікацією; 4) конкурсного підбору та атестації державних службовців; 5) формування дієвого кадрового резерву; 6) організації стажування в державних органах влади; 7) розробки та вдосконалення програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців відповідно до змісту їх професійної діяльності.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуск 66 «Залізничний транспорт і метрополітен», затверджений наказом Міністерства інфраструктури України від 20 травня 2016 р. № 181, також чітко визначає цілі, для досягнення яких він розроблявся. Так, у «Загальній частині» вказується, що довідник є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом підрозділів залізничного транспорту та метрополітену, і призначений для: встановлення переліку основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечення єдності у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад; ведення документації про укладення трудового договору, професійне просування, переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи, припинення і розірвання трудового договору; визнання кваліфікаційного статусу працівника; організації і ведення виробничих процесів; підбору та розміщення персоналу; моніторингу раціональності використання персоналу згідно з професією, фахом та кваліфікацією тощо [7].

Кваліфікаційні характеристики робітників розроблено за восьмирозрядною сіткою, яка встановлюється без урахування умов праці відповідно до ступенів та критеріїв складності робіт.

Загальними вимогами щодо обсягу знань для всіх категорій працівників є Закон України «Про залізничний транспорт»; схема залізниць України; Правила технічної експлуатації залізниць (метрополітенів) України; Інструкція з руху поїздів і маневрової роботи на залізницях (метрополітенах) України; Інструкція з сигналізації на залізницях (метрополітенів) України в повному обсязі або за колом своїх обов'язків, перспективи і тенденції технологічного, економічного і соціального розвитку галузі; Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту; основи організації праці й управління виробництвом; основи трудового законодавства; Положення про робочий час і час відпочинку працівників залізничного транспорту; Положення про оплату праці; Правила внутрішнього трудового розпорядку, виробничої санітарії, цивільного захисту, правила та норми з охорони праці, електробезпеки та ін.

Можна навести багато інших прикладів, які підтверджують, що кожен довідник визначає необхідність певної галузі, цілі її існування та розвитку, значимість для суспільства, громадян, потребу у певних професіях, посадах, роботах, здійснює розподіл праці тощо. Фактично без таких довідників суспільство не може існувати, адже іншим способом не можна забезпечити узгодженість дій працівників, безпеку праці.

Найяскравішим прикладом може бути організація роботи у театрі. Так, завдяки розробці Довідника кваліфікаційних характеристик для працівників дра-

матичного мистецтва¹ усі працівники театрів утворюють згуртований колектив, в якому кожен знає свою роботу. Один – артист театру драми, інший – режисер театральнo-видовищного підприємства, третій – освітлювач, четвертий – адміністратор, суфлер, реквізитор та інші професії. А в цілому колектив завдяки зусиллям кожного працівника видає цінний продукт – спектакль, який потрібен людям для духовного розвитку, задоволення естетичних потреб у культурній сфері.

Важливим елементом будь-якого довідника є вказівка на те, що повинен знати фахівець і яким кваліфікаційним вимогам він має відповідати.

Другий принцип, який слід враховувати при розробці довідників кваліфікаційних характеристик, – це узгодження їх змісту з іншими нормативними актами у сфері праці. Адже у сфері праці, на відміну від інших галузей економічної діяльності, існує велика кількість актів законодавства, кожен з яких регулює певну групу суспільних відносин, а саме: питання оплати праці, її нормування, умов праці (шкідливі, небезпечні роботи), охорони праці тощо, а також специфічний статус окремих категорій працівників залежно від їх віку, статі, соціального становища, галузі діяльності.

Такі довідники мають відповідати Національному класифікатору професій (ДК 003:2010), затверджену наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р. № 327. Крім того, довідники кваліфікаційних характеристик мають відповідати й іншим нормативно-правовим актам, оскільки кваліфікаційні вимоги до певних категорій працівників викладені також у багатьох законах і підзаконних нормативних актах. Так, наприклад, згідно з ч. 2 ст. 42 Закону України від 7 грудня 2000 р. «Про банки і банківську діяльність» керівниками банку мають право бути особи, які мають 1) повну вищу освіту в галузі економіки, менеджменту (управління) або права; 2) досвід роботи в банківській системі за відповідним фахом не менше трьох років; 3) бездоганну ділову репутацію [8]. Вимоги щодо професійної придатності та ділової репутації керівників банку встановлюються Національним банком України.

Згідно з п. 4.3 розд. III «Реєстрація та ліцензування банків» Положення про порядок реєстрації та ліцензування банків, відкриття відокремлених підрозділів, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 8 вересня 2011 р. № 306, Національний банк розглядає питання про погодження призначення та визначення відповід-

ності професійної придатності та ділової репутації на підставі поданих документів, наявної в Національного банку інформації, а щодо певних категорій посад – також з урахуванням результатів тестування та/або співбесіди, проведених Національним банком [9].

А, наприклад, із постанови Кабінету Міністрів України від 21 травня 2014 р. № 236 «Про Державну фіскальну службу України» випливає, що посадові особи цього органу повинні орієнтуватися у державній політиці у сфері державної митної справи, адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, а також законодавства з питань сплати єдиного внеску, здійснювати контроль за надходженням до бюджетів та державних цільових фондів податків і зборів, митних та інших платежів, контроль за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв і тютюнових виробів, за своєчасністю здійснення розрахунків в іноземній валюті в установлений законом строк, дотриманням порядку проведення готівкових розрахунків за товари (послуги), а також за наявністю ліцензій на провадження видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню відповідно до закону, торгових патентів [10].

Якщо держава визначає у програмних документах нові напрями у здійсненні державної політики, наприклад боротьба з корупцією, і видає у зв'язку з цим відповідні нормативні акти, то в цих актах і встановлюються основні вимоги до осіб, що реалізовуватимуть окреслені завдання.

Так, останніми роками в Україні спостерігається посилення боротьби з корупцією, що супроводжується прийняттям низки нормативних актів. Наприклад, у ст. 5 Закону України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції» передбачено, що членом Національного агентства з питань запобігання корупції може бути громадянин України, не молодший тридцяти п'яти років, який має вищу освіту, володіє державною мовою та здатний за своїми діловими та моральними якостями, освітнім і професійним рівнем, станом здоров'я виконувати відповідні службові обов'язки [11]. Члени Національного агентства призначаються на посаду Кабінетом Міністрів України строком на чотири роки за результатами конкурсу.

До складу конкурсної комісії входять особи, визначені Верховною Радою України, Президентом України, Кабінетом Міністрів України, керівник спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань державної служби, а також чотири особи, запропоновані громадськими об'єднаннями, що мають досвід роботи у сфері запобіган-

¹ Див.: Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 84. Діяльність у галузі драматичного мистецтва та інша розважальна діяльність.

ня корупції, які відбираються в порядку, визначеному Положенням про конкурс.

У п. 6–1 розд. II «Прикінцеві положення» Закону України від 14 жовтня 2014 р. № 1698-VII «Про Національне антикорупційне бюро України» (у редакції Закону України від 12 лютого 2015 р. № 198-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення діяльності Національного антикорупційного бюро України та Національного агентства з питань запобігання корупції») на службу до центрального та територіальних управлінь Національного антикорупційного бюро України не можуть бути прийняті особи, які протягом п'яти років до набрання чинності цим Законом працювали (проходили службу), незалежно від тривалості, у спеціально уповноважених підрозділах по боротьбі з корупцією в органах прокуратури, Міністерства внутрішніх справ України, податкової міліції, Служби безпеки України, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України та митних органах [12]. Виходить, що якщо особа пропрацювала хоча б місяць до прийняття цього Закону і навіть нічим себе не скомпрометувала, вона не може працювати у зазначених управліннях НАБУ. Але це може бути молодий спеціаліст, направлений на роботу у відповідний орган після закінчення вищого навчального закладу. Направлення на роботу в даному випадку є обов'язковим для кадрових служб, адже така особа має суб'єктивне право на працю за місцем призначення. Цей пункт Закону не узгоджується із законодавством про працевлаштування молодих спеціалістів, які отримували професійну освіту за державні кошти у державних бюджетних вищих навчальних закладах і мають обов'язок відпрацювати встановлений період часу за призначенням. Тому його (п. 6–1 Прикінцевих положень) слід виключити із Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України».

Для заміщення деяких посад потрібно, щоб особа мала українське громадянство і ценз осілості, тобто певний час проживання у країні. Треба знати традиції народу, національний менталітет, історію своєї держави. Лише тоді можна очікувати від керівника ефективної роботи. Вітчизняне громадянство необхідне для призначення після обрання особи на посади, наприклад, ректорів ВНЗ, директора Національного антикорупційного бюро України, членів Національного агентства з питань запобігання корупції, інших державних службовців. До деяких із них пред'являються й вимоги щодо віку – не менше 35 років.

Законом України від 2 червня 2016 р. 1401-VIII «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» були викладені у новій редакції стат-

ті 124–129, 130, 131, 147–148, 149, 151, 153 Основного Закону [13]. Зокрема, у ст. 127 передбачено, що на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросесним та володіє державною мовою. Законом можуть бути передбачені додаткові вимоги для призначення на посаду судді.

Такі самі загальні вимоги до кандидатів на посаду суддів визначені ст. 69 Закону України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [14].

Слід указати, що до внесення зазначених змін у Конституцію України та прийняття нового Закону «Про судоустрій і статус суддів» законодавство встановлювало нижчі вимоги до кандидатів на посаду судді. Так, раніше передбачалося, що на посаду судді міг бути рекомендований кваліфікаційною комісією суддів громадянин України, не молодший двадцяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи у галузі права не менш як три роки, проживає в Україні не менш як десять років та володіє державною мовою. Ці положення Закону щодо віку та тривалості стажу у галузі права небезпідставно і справедливо піддавалися критиці. Тож закріплення на конституційному рівні більш високих вимог до віку та стажу роботи у правовій сфері претендентів на посаду судді треба визнати правильним.

Погоджуємось із Ярославом Романюком, який позитивно оцінює відмову від цензу осілості у новому законодавстві про статус суддів. Він, зокрема, зазначає, що відмова від «цензу осілості» – прогресивний крок. Сучасна молодь, у тому числі й українська, – відкрита, мобільна, освічена, прагне розвитку та здобуття нових знань... Багато українських студентів, а також і молодих спеціалістів-юристів не зупиняються на рівні національної юридичної освіти, продовжують навчання за кордоном, працюють та певний час живуть у розвинутих демократичних державах. Тому такі люди не тільки можуть, а й повинні ставати українськими суддями, щоб привносити у вітчизняну судову систему європейські знання та кращі європейські практики здійснення правосуддя [15].

При цьому він указує на специфіку суддівської діяльності. Щоб бути здатним справедливо та неупереджено вирішувати правові конфлікти, суддя повинен розуміти їх природу та причини виникнення, а тому розуміти поведінку людей, зважати на культурні, історичні, релігійні та інші особливості та традиції українського народу, а також його менталітет. Тому просто взяти і скасувати «ценз осілості» як

вимогу до претендентів на суддівські посади, на думку Я. Романюка, буде не зовсім правильно. Слід зберегти обов'язковий соціальний та правовий «зв'язок» між кандидатом на посаду судді та Україною – державою, від імені якої він як суддя здійснюватиме правосуддя. Тому він пропонує закріпити вимогу, щоб на посаду судді призначалися особи, які перебувають у громадянстві України не менш як 10 років [15]. Такий підхід треба визнати слушним.

Як уже зазначалося, на сьогодні видано більше 90 галузевих довідників кваліфікаційних характеристик різних професій. Але існують галузі, де вони й досі відсутні, а тому при встановленні кваліфікаційних вимог до працівників варто користуватися іншими нормативними актами.

Так, наприклад, що стосується науково-педагогічних працівників, то тривалий час вони чекали на такий довідник. 1 червня 2013 р. наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України №665 були затверджені кваліфікаційні характеристики професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів. Однак у зв'язку з прийняттям у 2014 р. нового Закону України «Про вищу освіту» цей довідник втратив чинність. Тому в питаннях встановлення кваліфікаційних вимог до працівників вищої школи слід керуватися Законом України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту» [16].

Новий Закон дозволив багато питань вирішувати безпосередньо вищими навчальними закладами, тобто шляхом локального регулювання. Так, ВНЗ тепер самостійно розробляє порядок проведення конкурсного прийому на роботу, положення про кафедри, про організацію навчального процесу, про органи самоврядування та ін. Що ж до кваліфікаційних характеристик, то загальні вимоги до науково-педагогічних працівників визначені Законом.

Так, відповідно до ст. 42 Закону «Про вищу освіту» кандидат на посаду керівника вищого навчального закладу повинен вільно володіти державною мовою, мати вчене звання та науковий ступінь і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років. Кандидат на посаду керівника вищого навчального закладу державної чи комунальної форми власності має бути громадянином України.

Для деканів (керівників факультетів, навчально-наукових інститутів), завідувачів (начальників) кафедри вимоги значно нижчі. Законом передбачено лише, що вони повинні мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту, кафедри). На нашу думку, для заміщення посад зазначених науково-педагогічних працівників необхідно встановити вимоги до стажу роботи так, як це було раніше у Кваліфікаційних характеристиках професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівни-

ків навчальних закладів 2013 р., а саме: для декана стаж науково-педагогічної роботи складає не менше 5 років, а для завідувача кафедри – не менше 2 років. Науково-педагогічна діяльність має свої особливості, адже вона поєднує в собі і наукову, і навчально-методичну, і педагогічну, і організаційну роботу. Крім того, до науково-педагогічних працівників ставляться підвищені вимоги морально-етичного характеру: додержуватися педагогічної етики, моралі, поважати гідність студента, учня; особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, відданості, патріотизму, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, поміркованості, інших добродійностей; виховувати у молоді повагу до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв, національних, історичних, культурних цінностей України, її державного і соціального устрою, дбайливе ставлення до історико-культурного та природного середовища країни тощо. Ці якості необхідні і для виконання роботи на посадах декана і завідувача кафедри. Тобто можна мати науковий ступінь або вчене звання, але не мати уявлення про роботу науково-педагогічного працівника. Тому стаж науково-педагогічної діяльності повинен бути необхідною умовою для участі кандидата у конкурсі на заміщення цих посад. Відповідною нормою слід доповнити Закон України «Про вищу освіту», а також урахувати це при розробці нових кваліфікаційних характеристик для професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів.

На підставі викладеного можна зробити такі **висновки**. По-перше, довідники кваліфікаційних характеристик є нормативними документами, обов'язковими для застосування поряд із нормами Кодексу законів про працю й інших нормативно-правових актів України. По-друге, довідники кваліфікаційних характеристик мають розроблятися таким чином, щоб зміст основних завдань та обов'язків працівника відповідав цілям існування певної галузі, а також узгоджувався з іншими нормативними актами у сфері праці.

Аналіз законодавства про кваліфікаційні характеристики і вимоги для заміщення певних посад свідчить про значну диференціацію у цьому питанні і про відсутність обґрунтування деяких вимог, невинуватиме їх зміну, а також про неузгодженість окремих положень різних актів законодавства між собою. Тому пропонується внести відповідні зміни і доповнення до законів України «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про судоустрій і статус суддів», «Про вищу освіту».

Необхідно також прискорити роботу над розробкою довідників кваліфікаційних характеристик у тих галузях економічної діяльності, де вони на сьогодні відсутні (наприклад, вища освіта).

ЛІТЕРАТУРА

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск I «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності», розділ 1 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності». – Краматорськ : Центр продуктивності, 1998. – 237 с.
2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск I «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності», розділ 2 «Професії робітників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності». – Краматорськ : Центр продуктивності, 1998. – 282 с.
3. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ М-ва праці та соц. політики України від 29.12.2004 №336 // Бізнес – Бухгалтерія. Право. Податки. Консультації : зб. систематиз. законодавства. – 2006, 08. – № 8.
4. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : коллект. моногр. / под ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла и др. ; Курск. гос. ун-т. – Курск, 2008. – 336 с.
5. Про затвердження випуску 68 «Авіаційний транспорт» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ М-ва трансп. України від 17.07.2002 №488 // Трансп. України – нормат. регулювання. – 2002, 07. – № 14.
6. Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців : наказ Нац. агентства України з питань держ. служби від 13.09.2011 № 11 // Бізнес – Бухгалтерія. Право. Податки. Консультації : зб. систематиз. законодавства. – 2013, 07. – № 7.
7. Про затвердження та введення в дію Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуск 66 «Залізничний транспорт і метрополітен» [Електронний ресурс] : наказ М-ва інфраструктури України від 20.05.2016 № 181. – Режим доступу: <http://mtu.gov.ua/files/Додаток%20до%20наказу%20181.doc>.
8. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 №2121-III // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 1–2 ч. 1. – Ст. 1.
9. Про затвердження деяких нормативно-правових актів Національного банку України : постанова Правління Нац. банку України від 08.09.2011 № 306 // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 84. – Ст. 3092.
10. Про Державну фіскальну службу України : постанова Каб. Міністрів України від 21 трав. 2014 р. №236 // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 55. – Ст. 1507.
11. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 №1700-VII // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 87. – Ст. 2474.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення діяльності Національного антикорупційного бюро України та Національного агентства з питань запобігання корупції : Закон України від 12.02.2015 № 198-VIII // Офіц. вісн. України. – 2015. – № 18. – Ст. 481.
13. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) : Закон України від 02.06.2016 № 1401-VIII // Офіц. вісн. України. – 2016. – № 51. – Ст. 1799.
14. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII // Офіц. вісн. України. – 2016. – № 56. – Ст. 1935.
15. Романюк Я. Суддя, його статус і відповідальність у світлі конституційних змін / Я. Романюк // Голос України. – 2016. – 24 трав. (№ 94).
16. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 63. – Ст. 1728.

REFERENCES

1. *Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv. Vypusk I «Profesii pratsivnykiv, yaki ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti», rozdil 1 «Profesii kerivnykiv, profesionaliv, fakhivtsiv ta tekhnichnykh sluzhbovtiv, yaki ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti» [Directory qualifying characteristics trades workers. Volume I «Professions workers, that are common to all economic activities», section 1 «Professions managers, professionals, experts and technical staff that are common to all economic activities.»]* (1997) Kramatorsk: Tsentr produktyvnosti, [In Ukrainian]
2. *Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv. Vypusk I «Profesii pratsivnykiv, yaki ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti», rozdil 2 «Profesii robotnykiv, yaki ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti».[Guide features professional qualification of employees. Volume I «Professions workers, that are common to all economic activities», Section 2 «Professions workers, that are common to all economic activities.»]* (1998) Kramatorsk: Tsentr produktyvnosti, [In Ukrainian]

3. Pro zatverdzhennia Vypusku 1 «Profesii pratsivnykiv, shcho ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti» Dovidnyka kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv»: Nakaz Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy vid 29.12.2004 # 336 [On approval of Issue 1 «Professions of workers, which are common to all types of economic activity» Guide to qualification characteristics of occupations of workers»: Order of the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine dated December 29, 2004 No. 336] (2006) *Biznes – Bukhhalteriiia. Pravo. Podatky. Konsultatsii. Zbirnyk systematyzovanoho zakonodavstva. – Business – Accounting. Right. Taxes. Consultations. Collection systematic legislation, 8.* [In Ukrainian]
4. Lukianova V. V., Vodopianovoy N. E., Orla V. E., Podsadnogo S. A., Yuryevoy L. N., Igumnova S. A. (2008) *Sovremennyye problemy issledovaniya sindroma vygoraniya u spetsialistov kommunikativnykh professiy [Modern problems of burnout syndrome research in specialists of communicative profession]* Kursk. gos. un-t. – Kursk. [In Russian]
5. Pro zatverdzhennia vypusku 68 «Aviatsiinyi transport» Dovidnyka kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv: nakaz Ministerstva transportu Ukrainy vid 17.07.2002 488 [On approval issue 68 «Air transport» Handbook of qualifying characteristics trades workers: Order of the Ministry of Transport of Ukraine from 17.07.2002 number 488] (2002) *Transport Ukrainy – normatyvne rehuliuвання. – Transport Ukraine, 07, 14.* [In Ukrainian]
6. Pro Dovidnyk typovykh profesiino-kvalifikatsiinykh kharakterystyk posad derzhavnykh sluzhbovtziv: nakaz Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby vid 13.09.2011 # 11 [On a typical directory features professional qualification of civil servants, ordered National Agency of Ukraine on Civil Service of 13.09.2011 number 11] (2013) *Biznes – Bukhhalteriiia. Pravo. Podatky. Konsultatsii. Zbirnyk systematyzovanoho zakonodavstva. – Business – Accounting. Right. Taxes. Consultations. Systematic collection of laws, 07, 7.* [In Ukrainian]
7. Pro zatverdzhennia ta vvedennia v diiu Dovidnyka kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv, Vypusk 66 «Zaliznychnyi transport i metropoliten»: nakaz Ministerstva infrastruktury Ukrainy vid 20.05.2016 # 181 [On approval and introduction of the Handbook of qualifying characteristics trades workers, Issue 66 «Rail and Metro»: order of the Ministry of Infrastructure of Ukraine of 20.05.2016 number 181]. *mtu.gov.ua* Retrieved from: <http://mtu.gov.ua/files/Dodatok%20do%20nakazu%20181.doc> [In Ukrainian]
8. Pro banky i bankivsku diialnist: Zakon Ukrainy vid 07.12.2000 # 2121-III [On Banks and Banking, Law of Ukraine of 07.12.2000 number 2121-III] (2001) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 1–2, 1.* [In Ukrainian]
9. Pro zatverdzhennia deiakykh normatyvno-pravovykh aktiv Natsionalnoho banku Ukrainy: postanova Pravlinnia Natsionalnoho banku Ukrainy vid 08.09.2011 # 306 [On approval of certain regulations of the National Bank of Ukraine, by the National Bank of Ukraine of 08.09.2011 number 306] (2011) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 84, 3092.* [In Ukrainian]
10. Pro Derzhavnu fiskalnu sluzhbu Ukrainy: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21 travnia 2014 r. # 236 [On the State Fiscal Service of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine of 21 May 2014 r. Number 236] (2014) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 55, 1507.* [In Ukrainian]
11. Pro zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 # 1700-VII [Prevention of Corruption: The Law of Ukraine from 14.10.2014 number 1700-VII] (2014) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 87, 2474.* [In Ukrainian]
12. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zabezpechennia diialnosti Natsionalnoho antykoruptsiinoho biuro Ukrainy ta Natsionalnoho ahentstva z pytan zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 12.02.2015 # 198-VIII [On amendments to some legislative acts of Ukraine concerning support of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine and the National Agency for the Prevention of Corruption Law of Ukraine of 12.02.2015 number 198-VIII] (2015) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 18, 481.* [In Ukrainian]
13. Pro vnesennia zmin do Konstytutsii Ukrainy (shchodo pravosuddia): Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 # 1401-VIII [On amending the Constitution of Ukraine (on justice): Law of Ukraine from 02.06.2016 number 1401-VIII] (2016) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 5, 1799.* [In Ukrainian]
14. Pro sudoustrii i status suddiv: Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 # 1402-VIII [On judicial system and status of judges, Law of Ukraine of 02.06.2016 number 1402-VIII] (2016) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 56, 1935.* [In Ukrainian]
15. Romaniuk Ya. (2016) Suddia, yoho status i vidpovidalnist u svitli konstytutsiinykh zmin [The judge's status and responsibilities in the light of constitutional changes in Ukraine] *Holos Ukrainy. – Voice of Ukraine, 94.* [In Ukrainian]
16. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 # 1556-VII [On education, law Ukraine from 01.07.2014 number 1556-VII] (2014) *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine, 63, 1728.* [In Ukrainian]

Г. С. ГОНЧАРОВА

кандидат юридических наук, доцент;

А. М. ЮШКО

кандидат юридических наук, доцент, старший научный сотрудник НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К РАБОТНИКАМ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Статья посвящена проблемам правового регулирования квалификационных требований к работникам при приеме на работу в Украине. В ней, в частности, исследуются правовая природа справочников квалификационных характеристик профессий работников, их значение, соотношение с другими нормативно-правовыми актами, устанавливающими квалификационные требования к работникам отдельных категорий и определенных отраслей, рассматриваются основные принципы разработки справочников. На основании сделанных выводов вносятся предложения по усовершенствованию трудового законодательства.

Ключевые слова: справочник квалификационных характеристик, квалификационные требования.

G. S. GONCHAROVA

PhD, Associate Professor

A. M. YUSHKO

PhD, Associate Professor of the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR EMPLOYEES AT HIRING

Problem setting. The problem of labor potential conformity to modern requirements of economic and social development, to the needs of employers in the labor market is particularly acute today. The high requirements both professional and personal character relate to employees. In this regard the legal regulation of qualification requirements for workers at employment are relevant and prospective for research.

Target of research. The study aims to identify the legal nature of qualifications description guides of workers, their value, principles of development, the ratio of guides to other regulations in the labor sphere.

Article's main body. The article examines the legal nature of qualifications description guides of workers occupations as systematized by economic activity collections of descriptions of occupations that exist in the economy of Ukraine and also emphasizes their importance. The authors on concrete examples analyze the ratio of guides to other regulations establishing qualification requirements for certain categories of workers and certain sectors, consider basic principles on which the guides are developed.

The study and analysis of legislation on qualification descriptions and requirements to fill certain positions indicates a differentiation in this regard and the lack of justification of some claims of unjustified change and inconsistency among certain provisions of the various legislative acts. It is therefore proposed to introduce necessary amendments to the Law of Ukraine «On the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine», «On the Judicial System and Status of Judges» and «On Higher Education».

Conclusions and prospects for the development. Based on the aforementioned it is concluded that the qualifications description guides are mandatory for use along with the norms of the Labor Code and other legislative acts of Ukraine;

the qualifications description guides should be developed so that the contents of the main tasks and responsibilities of the employee meet the objectives of the existence of a sphere, and consistent with other regulations in the labour sphere.

The authors make a number of proposals for improving the current legislation and emphasize the need to accelerate the development of qualification description guides in those areas of the economy where they are today available (eg higher education).

Key words: qualification description guides, qualification requirements.