

3.4. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ТА АТЕСТАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

Першочергову роль у будь-якому суспільстві, у розвитку соціальної і духовної сфер, матеріального виробництва і самореалізації особистості завжди відігравала освіта і наука. Особливого значення вона набуває в сучасних умовах формування соціальної, демократичної, правової держави, коли Україна спрямовує активні зусилля на виведення суспільства з кризового стану і забезпечення економічного зростання, всебічної охорони прав, свобод і безпеки людини.

Реформи системи освіти як найважливішої галузі держави Україна мають ґрунтуватися на основі міжнародних декларацій, якими проголошені основні принципи розвитку освітньої політики держав, що поширюють систему європейської освіти. Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники повинні стати активними учасниками створення європейського простору вищої освіти, відповідно до вимог Болонської декларації.

У зв'язку з цим, головну увагу необхідно зосередити на підвищенні загальної культури освітян та науковців, рівня їх ділової кваліфікації та соціального статусу до рівня, що відповідає його ролі у суспільстві.

Однією із найефективніших форм перевірки рівня кваліфікації, яка сприяє розширенню кола творчо працюючих педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, розробці та реалізації ними нових педагогічних технологій, інноваційних програм, диференціюванню змісту освіти, а також підвищенню якості освіти, є атестація.

В умовах динамічного розвитку економіки атестація має велике значення як для роботодавця, так і для працівника в усіх галузях господарства. Для роботодавця важливо оптимізувати використання трудових ресурсів, сформувати кадровий резерв, створити додаткові стимули для підвищення кваліфікації працівників, посилення

відповідальності та виконавчої дисципліни, забезпечити можливість правового регулювання розірвання трудового договору з працівниками, які не відповідають вимогам, що до них висуваються. Працівники, які проходять атестацію, мають можливість зарекомендувати себе як кваліфіковані, ініціативні співробітники і тим самим забезпечити підвищення рівня оплати праці.

Атестація є найбільш поширеною формою перевірки рівня кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників та має на меті не лише постійне стимулювання працівників до підвищення рівня своїх знань, умінь та навичок, а й покращення якості та ефективності їх роботи. Вона сприяє реалізації державної політики щодо перспективи розвитку освіти, науки та техніки в Україні, забезпеченню зміцнення наукового потенціалу держави за рахунок висококваліфікованих, які спроможні віднайти шляхи вирішення складних проблем суспільного та державного життя.

У теорії трудового права до питання атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників звертались у своїх роботах В. А. Глоzman, І. К. Дмитрієва, О. П. Жиров, В. І. Курілов, Л. І. Лазор, Б. Д. Лебін, Р. З. Лівшиць, Л. С. Лобанова, Х. Т. Мелешко, Ф. П. Негру, В. П. Пастухов, О. І. Процевський, М. Л. Смолярова, О. В. Тищенко, Г. А. Ципкін.

Як слушно визначено в Юридичній енциклопедії під ред. Ю. С. Шемшученко [31, с. 161], атестація (від лат. attestatio – свідчення, підтвердження) – перевірка та оцінка ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаній посаді або здійснюваній роботі. Метою атестації є найбільш раціональне використання кадрів, підвищення ефективності їх праці.

Слід відмітити вдале визначення атестації, яке наведене у Короткому юридичному словнику під ред. авторського колективу: Н. М. Хуторян, І. В. Зуба, Д. А. Єринова, а саме: атестація – систематична перевірка і оцінка кваліфікації працівника на відповідність його посаді або роботі, яку він виконує [3, с. 13].

Аналіз наведених енциклопедичних визначень дає можливість виявити однорідну мету атестації для всіх категорій працівників – це перевірка кваліфікації працівника для встановлення відповідності його займаній посаді.

Разом з тим, в Юридичному енциклопедичному словнику під ред. О. Я. Сухарева під атестацією розуміють визначення кваліфікації працівника з метою перевірки його займаній посаді. Тут же зазначено, що атестація проводиться для найбільш раціонального використання спеціалістів, підвищення ефективності їх праці та відповідальності за довірену роботу та сприяє подальшому покращеному підбору та вихованню кадрів, підвищенню їх ділової кваліфікації [32, с. 25-26].

На нашу думку, дане визначення не відображає однорідної мети атестації, на відміну від наведених у визначеннях, даних у Юридичній енциклопедії під ред. Ю. С. Шемшученко та Короткому юридичному словнику під ред. авторського колективу: Н. М. Хуторян, І. В. Зуба, Д. А. Єринова, оскільки автори Юридичного енциклопедичного словника під ред. О. Я. Сухарева вважають, що під час атестації визначається кваліфікація працівника. Вважаємо, що дане визначення носить незавершений характер, оскільки під час атестації спочатку відбувається перевірка рівня кваліфікації працівника, а вже як наслідок такої перевірки – працівнику встановлюється кваліфікаційна категорія (рівень, розряд), підтвердження якої відбувається видачею диплому чи іншого документа про присвоєння того чи іншого кваліфікаційного рівня чи рівня освіти. Тому, ми вважаємо, що під поняттям “атестація” слід розуміти правову форму перевірки та встановлення рівня кваліфікації працівника під час виконання ним трудових обов’язків, покладених на нього трудовим договором.

В юридичній літературі поняття “атестація” досліджували різні покоління вчених – науковців. Думки деяких з них співпадають з нашою точкою зору, що атестація – це організаційно-правова форма, метою якої є перевірка рівня кваліфікації працівника на відповідність займаній посаді, а в деяких випадках – також встановлення рівня кваліфікації.

Цікавим є підхід до проблеми визначення атестації В. І. Курілова, який спробував обґрунтувати широке і вузьке поняття атестації.

При обґрунтуванні свого підходу до визначення атестації в широкому розумінні В. І. Курілов вказує, що з етимологічної точки зору слово “атестація” означає визначення кваліфікації, рівня знань робітника чи службовця, відзив про його можливості, ділові та інші якості. Таке визначення кваліфікації, рівня знань робітника, службовця, учня, громадянина, відповідність його ділових і

політичних якостей певній професії, спеціальності, кваліфікації чи посаді є атестацією в широкому розумінні.

Атестація у широкому розумінні визначається як передбачена законом обов'язкова періодична перевірка, свідчення, відзив про здібності працівника, оцінка його ділових якостей та професійних досягнень, які проявлені ним у процесі трудової діяльності.

Доцільно погодитися із думкою В. І. Курілова та зробити висновок, в рамках нашого дослідження, що при тлумаченні атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, в широкому розумінні, ми прослідковуємо, що одним із наслідків такої атестації може бути присудження наукового ступеня чи присвоєння вченого звання працівнику.

Дослідник В. І. Курілов також розглядає атестацію у вузькому розумінні – це періодична перевірка ділових і політичних якостей певних категорій працівників, що проводиться підприємством, установою, організацією в спеціальній організаційно-правовій формі і має на меті постійне підвищення ділової кваліфікації та ідейно-політичного рівня працівників, а також для поліпшення добору та розстановки кадрів [4, с. 90].

Інший погляд на визначення атестації, який заслуговує на увагу, ми знаходимо у В. П. Пастухова. Під атестацією він розуміє визначення ділової кваліфікації працівника, характеристику його особистих якостей, оцінку результатів його службової діяльності. Атестація – це також організаційно-правова форма періодичної перевірки школами (підприємствами, установами, організаціями) ділових якостей відповідних категорій працівників з метою постійного їх підвищення, покращення підбору і розстановки кадрів [4]. Цілком погоджуємось з тим, що атестація – це організаційно-правова форма перевірки ділових якостей працівників, яка, на нашу думку, відображає об'єктивний рівень кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників та є відповідним стимулом для подальшого покращення їх роботи, але не можемо погодитись із тим, що метою атестації є постійне підвищення, покращення підбору і розстановки кадрів, оскільки вважаємо, що метою атестації є перевірка та встановлення рівня кваліфікації працівника, яка сприяє ефективному використанню трудових ресурсів

О. П. Жиров, визначав атестацію як “встановлену державою форму періодичної перевірки спеціальної трудової правоздатності

певної категорії працівників та якості виконання ними своєї трудової функції з метою встановлення відповідності їх займаній посаді, підвищення їх професійно-ділового та морального рівня, а також сприяння адміністрації в покращенні підбору та розміщення кадрів.” [5, с. 7].

Дійсно, атестація допомагає визначити рівень професійної підготовки працівника, його особистісні якості, якість виконання ним своєї трудової функції, однак вважаємо, що атестація має на меті не періодичну перевірку спеціальної трудової правоздатності, здатності мати певні трудові права та нести обов’язки, а перевірку виконання посадових обов’язків працівником на належному професійному рівні.

Ф. П. Негру визначає атестацію як “проведення перевірки кваліфікації працівника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто, його відповідності займаній посаді чи виконуваній роботі.” [12, с. 10].

Слід погодитися з думкою автора, який у своєму визначенні чітко вказує на одну із ключових ознак атестації – її періодичність, та відмічає не лише констатуючу роль атестації (підтвердження рівня кваліфікації), а й оціночну роль (визначення відповідності займаній посаді).

В свою чергу, Б. Д. Лебін визначав атестацію як “порядок встановлення кваліфікації спеціаліста, тобто визначення на підставі оцінки проведеної ним роботи (постійної чи за певний період часу), чи володіє він необхідними знаннями, досвідом та навиками для виконання конкретних обов’язків.” [75, с. 9]. Не можемо повністю погодитися із даним визначенням, оскільки автор дуже вузько трактує поняття атестації, вкладаючи в нього лише визначення кваліфікації спеціаліста за його конкретними трудовими обов’язками, не визначаючи при цьому наслідків такої атестації.

Таким чином, відомі в науці трудового права визначення поняття “атестація” формують певну характеристику даного правового явища, але сформулювати своє власне бачення про поняття атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників ми можемо лише при комплексному дослідженні правового регулювання відносин атестації вказаної категорії працівників.

За роки своєї незалежності Україна створила певну нормативно-правову базу, яка регулює відносини атестації в галузі освіти.

Цікавим в історичному аспекті є те, що перші спроби щодо врегулювання відносин атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників були зроблені Указом Катерини II “О произвождении кандидатов, обучившихся медицине, в доктора сего факультета по собственным медицинской коллегии экзаменам” від 9 червня 1764 року [15]. Протягом наступних п'ятдесяти років вийшло кілька документів про проведення атестації в найбільш відомих університетах Російської імперії. Одним із найбільш значущих можна вважати Указ Олександра I “О производстве в ученые степени на основании Положения, у сего прилагаемого” від 20 січня 1819 року [16].

Слід відмітити, що зародження системи атестації було обумовлено життєвою потребою держави у формуванні наукових кадрів, позбавленні залежності від професорів-іноземців у російських університетах. З цією ж метою були створені центри підготовки “професорських стипендіатів”, які стали своєрідною аспірантурою. Загалом, досліджуючи історію становлення атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, можна відзначити, що у період з 1724 по 1917 рік на території Російської імперії було прийнято 148 законів, указів та постанов міністерств, 89 розпоряджень міністра народної освіти з питань підготовки “професорських кандидатів” та присудження наукових ступенів.

Цікавим фактом, на нашу думку, є те, що з 1918 по 1932 рік Декретом Ради народних комісарів РРФСР від 01 жовтня 1918 року система атестації педагогічних та науково-педагогічних кадрів взагалі була відмінена. Було скасовано вчені ступені та вчені звання, відмінено всі пов'язані з ними привілеї.

Згодом, Інструкцією про порядок заміщення посад професорсько-викладацького складу і наукових працівників вищих навчальних закладів, затвердженою Наказом Мінвузу та ВЦРПС від 03 липня 1962 року було встановлено переобрання професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів.

Також у 1962 році Інструкцією про порядок заміщення посад наукових працівників науково-дослідних установ, затвердженою Постановою Президіуму Академії наук СРСР 14 грудня 1962 року № 982 було введено періодичне переобрання наукових працівників науково-дослідних установ, яке в певній мірі виконувало роль атестації. Лише у 1985 році було запроваджено атестацію керівних

наукових, інженерно-технічних працівників наукових і науково-дослідних установ, конструкторських виробничих, науково-виробничих об'єднань і підприємств.

Щодо педагогічних працівників, то зауважимо, що атестація вчителів загальноосвітніх шкіл була передбачена в Положенні про порядок проведення атестації вчителів, вихователів, старших піонервожатих загальноосвітніх шкіл, шкіл-інтернатів та дитячих будинків всіх типів та найменувань, вихователів навчальних дошкільних закладів, затвердженому Постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 20 червня 1972 року [19].

На сьогодні день відносини атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників регулюються на централізованому, галузевому та локальному рівнях.

На централізованому рівні правове регулювання атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників здійснюється нормами Конституції України від 28 червня 1996 р., Законів України “Про освіту” від 23 травня 1991 р. № 1060-ХІІ, “Про вищу освіту” від 1 липня 2014 р. № 1556-VII, “Про загальну середню освіту” від 13 травня 1999 р. № 651-XIV, “Про наукову та науково-технічну діяльність” від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII

Відповідно до статті 54 Закону України “Про освіту” від 23 травня 1991 року, педагогічну діяльність у закладах освіти здійснюють педагогічні працівники, у вищих закладах освіти третього і четвертого рівнів акредитації та закладах післядипломної освіти – науково-педагогічні працівники.

Більш детальні визначення понять “педагогічний працівник” та “науково-педагогічний працівник” наведені у законах України, які регулюють педагогічну діяльність у загальноосвітніх навчальних закладах та вищих навчальних закладах. Так, відповідно до Закону України “Про загальну середню освіту” від 13 травня 1999 р., педагогічним працівником повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має відповідну педагогічну освіту, належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки в навчальних закладах системи загальної середньої освіти [22]. Водночас, нормами Закону України “Про вищу освіту” від 1 липня 2014 р., визначено, що педагогічні працівники – це

особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність [21]. Наведені вище визначення поняття “педагогічний працівник” практично повністю тотожні, але вбачається, що було б доцільно привести у відповідність норми Закону України “Про загальну середню освіту” від 13 травня 1999 р., із нормами Закону України “Про вищу освіту” від 1 липня 2014 р., та уніфікувати визначення однієї категорії працівників в чинному законодавстві, що регулює освітні відносини.

Стаття 53 Закону України “Про вищу освіту” встановлює, що науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність [21]. Водночас, Закон України “Про наукову і науково-технічну діяльність” від 26 листопада 2015 року, категорично вказує, що науково-педагогічним працівником може бути вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством [23].

Таким чином, ми спостерігаємо абсолютну різницю у двох правових визначення однієї категорії працівників. Адже, не кожна особа може бути вченим¹, але при цьому вона може професійно займатися педагогічною чи науково-педагогічною діяльністю в навчальних закладах третього та четвертого рівнів акредитації шляхом сумлінного виконання своїх трудових обов’язків по забезпеченню навчального процесу. З метою усунення колізії правових норм в діючому законодавстві та для вироблення єдиного правового підходу до визначення правового статусу даної категорії працівників, пропонуємо внести зміни до Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність” від 26 листопада 2015 р., якими визначити, що науково-педагогічні працівники – працівники, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять

¹ Відповідно до Закону України “Про наукову та науково-технічну діяльність”, вчений – фізична особа, яка проводить фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження і отримує наукові та (або) науково-технічні (прикладні) результати.

навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність.

Відомим є факт, що відносини атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників регулюються на централізованому рівні загальними нормами, а саме законами, які ми зазначали вище. Так, зокрема, статтею 55 Закону України “Про вищу освіту” від 1 липня 2014 р., визначено, що педагогічні працівники кожні п’ять років проходять атестацію, за результатами якої визначається відповідність працівників займаній посаді, присвоюються категорії, педагогічні звання [21]. Порядок атестації педагогічних працівників встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі освіти і науки. Паралельно, стаття 27 Закону України “Про загальну середню освіту” від 13 травня 1999 р., вказує, що атестація педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів здійснюється незалежно від підпорядкування, типів і форм власності, є обов’язковою і проводиться, як правило, один раз на п’ять років, відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників [28].

Вказане положення є одним із галузевих нормативних актів, який більш детально визначає порядок проведення, зокрема, атестації педагогічних працівників. Дане Типове положення про атестацію педагогічних працівників України, затверджене наказом Міністерства освіти України 6 жовтня 2010 р. № 930 визначає, що атестація – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

Аналізуючи вищенаведене правове визначення атестації педагогічних працівників, можна зробити висновок про те, що атестація проводиться для перевірки професійного рівня педагогічного працівника та визначення рівня його кваліфікації.

Наша думка в певній мірі співпадає із думкою авторів проекту Трудового кодексу України, стаття 332 якого “Атестація працівників” визначає, що з метою перевірки професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності займаній посаді роботодавець, якщо це передбачено законом, може проводити періодичну атестацію працівників з дотриманням норм Цього кодексу. Суперечливим, на наш погляд, є підхід авторів до визначення, оскільки воно, в певній

мірі обмежує право працівника та керівника підприємства юридично визначити або встановити, під час атестації, рівень кваліфікації працівника, зокрема, якщо це стосується атестації освітян. Адже, норми Закону України “Про вищу освіту” вказують, що атестація – це встановлення відповідності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей вимогам стандартів вищої освіти. Саме за результатами атестації педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам присуджується відповідний ступінь вищої освіти, присвоюється відповідна кваліфікація, встановлюється категорія, що дає право на заняття відповідної посади. Таким чином, було б доцільним в положення Проекту, якими планується врегулювати відносини атестації, додати, що під час атестації відбувається не лише перевірка професійного рівня та кваліфікації працівників, а й, як наслідок, встановлення або визначення ступеню вищої освіти чи рівня кваліфікації.

Заслуговує на увагу думка, відносно поняття атестації, С. В. Дріжчани, яка пропонує розглядати атестацію як складову трудового договору та вносить пропозиції відносно необхідності закріплення визначення атестації в майбутньому новому Трудовому кодексі. На її думку, нормативне визначення може бути таким: “Атестація – це визначення відповідності працівників займаній посаді, виконуваній роботі та кваліфікації. Перелік працівників, для яких запроваджується атестація, встановлюється законом. Основні засади, критерії оцінки та порядок проведення атестації встановлюються законодавством” [20]. Вважаємо, що дане визначення заслуговує на увагу, але, на нашу думку, було б доцільно вказати, що під час атестації не лише визначається відповідність працівника займаній посаді, а й перевіряється або підтверджується рівень його кваліфікації.

Спірним також, на нашу думку, є і питання щодо врегулювання відносин атестації наукових та науково-педагогічних працівників спеціальними нормами, а саме – Законом України “Про наукову і науково-технічну діяльність” від 26 листопада 2015 р. Стаття 29 вказаного закону визначає, що атестація наукових працівників проводиться в наукових установах не рідше одного разу на п’ять років з метою оцінювання рівня професійної підготовки наукового працівника, результативності його роботи; визначення відповідності кваліфікації наукового працівника займаній посаді; виявлення перспективи використання здібностей наукового працівника,

стимулювання підвищення його професійного рівня; визначення потреби в підвищенні кваліфікації, професійній підготовці наукового працівника [29]. При цьому, в Законі прямо не відображено, чи підпадають під дію цієї норми науково-педагогічні працівники, правовий статус яких визначається даним Законом. Адже згідно зі статтею 4 згаданого нами Закону, суб'єктами наукової і науково-технічної діяльності є наукові працівники, науково-педагогічні працівники, аспіранти, ад'юнкти і докторанти, інші вчені. В зв'язку з цим, постає питання: якщо Закон регулює правовий статус наукових та науково-педагогічних працівників, чому окрема стаття 29 Закону говорить лише про атестацію наукових працівників? Чи проходять взагалі атестацію науково-педагогічні працівники, в процесі їх трудової діяльності на відповідність займаній посаді? Чи є однорідними поняття атестації педагогічного, науково-педагогічного та наукового працівника як системи заходів щодо оцінювання працівника і атестації як процедури визначення та встановлення відповідного рівня ступеню вищої освіти?

Норми Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність" від 26 листопада 2015 року, і зазначеного вище Положення вказують, що атестація наукових працівників проводиться з метою визначення відповідності їх кваліфікації займаній посаді, то, з однієї точки зору, можна припустити, що визначення відповідності кваліфікації займаній посаді науково-педагогічного працівника може проходити під час конкурсного обрання на його посаду. Важливим є той факт, що на зміну інституту періодичного обрання (переобрання) наукових працівників, що був встановлений Інструкцією про порядок заміщення вакантних посад наукових працівників науково-дослідних установ, що була затверджена постановою Президії Академії наук СРСР від 14 грудня 1962 року № 982 (нині втратила чинність), в 1985 році був запроваджений інститут атестації. Таким чином, можна було б припустити, що конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, є аналогом атестації, оскільки під час конкурсу також оцінюється професійний рівень науково-педагогічного працівника та встановлюється відповідність вимогам, які висуваються для цієї категорії працівників, згідно чинного законодавства.

Дехто з вчених вважає, що обрання працівників за конкурсом на вакантну посаду є різновидом атестації. Так, Л. І. Лазор зазначала, що

“переобрання працівників – це різновид періодичної атестації, оскільки воно направлене на оцінку ділової кваліфікації, особистого трудового внеску та моральних якостей певної категорії працівників при визначенні відповідності займаній посаді” [8, с. 57].

На наш погляд, не можна погодитися із вищевказаним твердженням, оскільки науково-педагогічні працівники під час проведення конкурсу на обрання на посаду не піддають оцінці свої наявні професійні якості, адже до уваги беруться інші вимоги, в порівнянні із процесом атестації. Так, наприклад, при оголошенні конкурсу на заміщення вакантної посади керівника вищого навчального закладу III і IV четвертого рівні акредитації до претендента, згідно статті 42 Закону України “Про вищу освіту” від 1 липня 2014 р., висуваються наступні вимоги: громадянство України, вільне володіння українською мовою, наявність вченого звання, наявність наукового ступеню, відповідний стаж науково-педагогічної роботи. А якщо взяти до уваги атестацію наукового працівника, наприклад, керівника державної наукової установи, до уваги береться рівень його професійної підготовки та результати його роботи та ефективність його праці у відповідності до вимог, що висуваються до його посади кваліфікаційною характеристикою.

Таким чином, можна зробити висновок, що при проведенні конкурсу відбувається визначення рівня кваліфікації працівника, оскільки конкурсна комісія, як правило, оцінює працівника, який претендує на заміщення вакантної посади, на підставі поданих документів: дипломів про науковий ступінь, атестатів про вчені звання, а при атестації відбувається перевірка рівня кваліфікації працівника та оцінка результатів його діяльності протягом певного періоду трудової діяльності, при цьому не висуваються вимоги, щодо обов’язковості документів, які підтвердили рівень його наукової роботи. Таким чином, ми вважаємо, що конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників не є аналогом атестації науково-педагогічних працівників, метою якої є перевірка рівня кваліфікації працівника та оцінка його діяльності за певний період.

Проведене вище дослідження спонукає до висновку відносно наявності атестації двох видів, які проводиться в залежності від суб’єкта атестації та її мети. Так, педагогічні працівники проходять так звану посадову атестацію – на перевірку свого професійного рівня

кваліфікації на відповідність займаній посаді, а науково-педагогічні працівники проходять державну атестацію на встановлення та підтвердження рівня наукової кваліфікації, яка відбувається під час присудження науково-педагогічним працівникам наукових ступенів та присвоєння вчених звань. При цьому зазначимо, що наукова кваліфікація – це одна із основних складових професійної кваліфікації науково-педагогічного працівника, яку можна визначити як певний рівень знань, вмінь та навичок.

Наші висновки щодо атестації науково-педагогічного працівника базується на нашій думці, що державна атестація науково-педагогічних працівників – це система заходів, спрямованих на визначення рівня наукової кваліфікації працівника, що засвідчується видачею офіційного документу державного зразка. Відповідно до Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, розгляд і вирішення питань атестації наукових кадрів здійснює Міністерство освіти і науки України. Оскільки наукову кваліфікацію ми визначаємо як належний рівень знань, вмінь та навичок у певній галузі науки, то можна зробити висновок, що під час державної атестації визначається ступінь рівня наукових праць працівника, зокрема, дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеню. За результатами прилюдного захисту дисертацій спеціалізована рада присуджує науковий ступінь. В подальшому, на підставі рішення спеціалізованої ради, Міністерство освіти і науки України в установленому порядку затверджує рішення спеціалізованої вченої ради і видає особі документ державного зразка – диплому доктора чи диплому кандидата наук, який і засвідчує присудження наукового ступеню [26]. Важливим, на нашу думку, є те, що нині в Україні діють подвійні стандарти архітектури наукових ступенів. Україна як учасник Болонської декларації, прийняла положення Болонського процесу, в тому числі у сфері державної атестації. Так, відповідно до ст. 5 Закону України “Про вищу освіту” від 1 липня 2014 року в Україні запроваджено п’ять рівнів вищої освіти початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти; перший (бакалаврський) рівень, другий (магістерський) рівень, третій (освітньо-науковий) рівень, науковий рівень. Здобуття вищої освіти на кожному рівні вищої освіти передбачає успішне виконання особою відповідної освітньої (освітньо-професійної чи освітньо-наукової) або наукової програми, що є

підставою для присудження відповідного ступеня вищої освіти: 1) молодший бакалавр; 2) бакалавр; 3) магістр; 4) доктор філософії; 5) доктор наук. На виконання вимог вказаного Закону Кабінет Міністрів України прийняв відповідні постанови, якими врегулював питання державної атестації шляхом здобувачів наукових ступенів. Так, Постановою Кабінету Міністрів України № 261 від 23 березня 2016 року затверджено порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), якою визначено правові основи підготовки здобувачів наукових ступенів у аспірантурі (ад'юнктурі) та докторантурі та шляхом самостійної роботи над науковими роботами, а також Разом з тим, залишаються чинним Постанова Кабінету Міністрів України № 309 від 1 березня 1999 року "Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів" та Постанова Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 року "Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів" за якими легітимними є наукові ступені кандидата та доктора наук. При цьому, Постановою Кабінету Міністрів України № 261 від 23 березня 2016 року встановлено, що підготовка вищими навчальними закладами та науковими установами аспірантів (ад'юнктів) і докторантів, що започаткована до набрання чинності цією постановою, продовжується в межах передбаченого строку підготовки відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 309 від 1 березня 1999 року, тобто 1 січня 2019 року. Щодо порядку присудження наукових ступенів, то законодавство поки, що не передбачає нових вимог до наукових досліджень здобувачів вищої освіти рівня доктора філософії та доктора наук, що, звичайно, не сприяє ефективному розвитку реформованої системи державної атестації науково-педагогічних та наукових працівників, оскільки невідомими є основні складові цього процесу такі як структура та склад наукових досліджень, порядок подачі документів на здобуття наукових ступенів доктора філософії та доктора наук, порядок захисту наукових досліджень та прийняття відповідних рішень спеціалізованими радами. Було б доцільно, в найкоротші терміни, прийняти порядок присудження наукових ступенів доктора філософії та доктора наук, і тим самим врегулювати відносини державної атестації науково-педагогічних та наукових працівників, відповідно до Болонської декларації.

Ще одним видом державної атестації є атестація, яка відбувається під час присвоєння вчених звань професора і доцента. Саме при присвоєнні вчених звань до науково-педагогічних працівників висувуються вимоги, які дають право вченій раді вищого навчального закладу та атестаційній колегії Міністерства освіти та науки України встановити відповідність працівника займаній посаді чи посаді, на яку він буде переведений при умові присвоєння вченого звання. Наша думка базується на підставі другого пункту розділу V Порядку присвоєння вчених звань науковим та науково-педагогічним працівникам, затвердженого Наказом Міністерства освіти та науки України 14 січня 2016 року № 406, яким вказується, що атестат, виданий Міносвіти України, є документом, який засвідчує рівень професійної кваліфікації науково-педагогічного працівника при вирішенні питання оплати його праці відповідно до посади, яку він займає. Слід зазначити, що присвоєння вчених звань професора та доцента ми розглядаємо як атестацію науково-педагогічних працівників з метою встановлення відповідності займаній посаді, лише відносно тієї категорії працівників, які займаються викладацькою діяльністю, мають педагогічний стаж роботи та працюють у вищих закладах освіти третього та четвертого рівнів акредитації.

Правовим підґрунтям даного твердження є те, що згідно з Порядком присвоєння вчених звань науковим та науково-педагогічним працівникам, затвердженого Наказом Міністерства освіти та науки України 14 січня 2016 року № 406, серед основних вимог, що висувуються до особи, з метою присвоєння вченого звання професора та доцента, є викладацька робота на високому науково-методичному рівні.

Таким чином, ми прийшли до висновку, що чітке правове регулювання відносин атестації науково-педагогічних працівників як форми перевірки рівня кваліфікації працівника на відповідність займаній посаді, відсутнє. Лише в порядку державної атестації певна частина науково-педагогічних працівників має змогу встановити свій кваліфікаційний рівень шляхом визнання своєї наукової кваліфікації під час присудження наукового ступеня чи присвоєння вченого звання.

Частково вирішити цю проблему можна шляхом прийняття Трудового кодексу України, який був внесений на розгляд Верховної

Ради України. Зазначимо, що норми проекту в цілому спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до європейського законодавства, конвенцій та рекомендацій МОП. Крім того, в законопроекті багато інших новел, що адаптують законодавство України до сучасних трудових відносин. Зокрема, проведене розмежування між трудовими відносинами і трудовим договором як різними правовими явищами; трудовому договору надається значення повноцінного юридичного акту, вихід за межі якого є недопустимим; чітко визначений зміст трудової функції працівника; сформульовано положення щодо першочерговості виплати заробітної плати за рахунок коштів, що надійшли на рахунок роботодавця; встановлена норма – мінімальна заробітна плата не повинна бути нижчою від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатної особи; вперше сформульовано загальні правила щодо складу робочого часу, який включає як виконання працівником своїх обов'язків, так і одержання працівником трудового завдання, матеріалів, товарів і та ін.; вперше на законодавчому рівні окрему главу проекту Трудового кодексу присвячено врегулюванню відносин атестації.

Вважаємо, що саме врегулювання на централізованому рівні відносини атестації працівників позитивно вплине на подальше формування правової бази, яка забезпечить єдиний, чіткий порядок атестації педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – С. 375.
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96 ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
3. Короткий юридичний словник / Н. М. Хуторян, І. В. Зуб, Д. А. Єринов та ін. – К. : Політвидав України, 1989. – 189 с.
4. Курилов В. И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве / В. И. Курилов. – Владивосток, 1983. – 199 с.
5. Жиров А. П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности: автореф. дисс. ... к. ю. н. / А. П. Жиров. – Москва, 1979. – 23 с.

6. *Мачулін В.* ВАК України в контексті Болонського процесу / В. Мачулін, Р. Бойко, Л. Шкляр // Вища школа. – 2005. – № 4. – С. 26-32.
7. *Мелешко Х.-Т.Т.* Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих : дисс. ... к.ю.н. / Х.-Т. Т. Мелешко. – Минск, 1989. – 178 с.
8. *Лазор Л. И.* Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе : дисс. ... к.ю.н. / Л. И. Лазор. – Луганск, 1991. – 195 с.
9. *Лебин Б. Д., Цыпкин Г. А.* Права работника науки / Б. Д. Лебин, Г. А. Цыпкин. – Л., 1971. – 227 с.
10. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 4-те вид., допов. та переробл. – К. : Видавництво А.С.К., 2003. – 1024 с.
11. *Неволин В. Н.* Актуальные вопросы государственной системы аттестации научных и научно-педагогических работников на современном этапе / В. Н. Неволин. – М. : Издательство “ВК”, 2002. – 172 с.
12. *Негру Ф. П.* Научно-технический прогресс и трудовой договор : дисс. ... к.ю.н. / Ф. П. Негру. – Москва, 1972. – 195 с.
13. *Негру Ф. П.* Научно-технический прогресс и трудовой договор / под ред. Р. З. Лившица. – Кишинев, 1977. – 95 с.
14. О производстве в ученые степени на основании Положения, у сего прилагаемого: Указ Александра I от 20.01.1819 г. // Полное собрание Законов (ПСЗ), Собр. 1-е, 1830. – Т. 36. – № 27646.
15. О производстве кандидатов, обучившихся медицине, в доктора сего факультета по собственным медицинской коллегии экзаменам: Указ Екатерины II от 9.06.1764 г. // Полное собрание Законов (ПСЗ), Собр. 1-е, 1830. – Т. 16. – № 12179.
16. О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности: Постановление Кабинета Министров СССР и ВЦСПС от 22 мая 1985 р., № 462 // СП СССР. – 1985. – № 5 – С. 104.
17. Об ученых степенях и званиях: Постановление СНК СССР №78 от 13.01.1934 г. // Собрание Законов и Распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства СССР, 1934. – №3. – С. 30.
18. *Пастухов В. П.* Управління трудовим процесом в школі: правове регулювання / В. П. Пастухов, О. С. Падалка, А. Г. Слісаренко. – К. : Вид. Українська енциклопедія ім. М. Бажана, 1993. – 348 с.

19. Положення про порядок проведення атестації вчителів, вихователів, старших піонервожатих загальноосвітніх шкіл, шкіл-інтернатів та дитячих будинків всіх типів та найменувань, вихователів навчальних дошкільних закладів: Постанова ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 20.06.1972 р. // Збірник Постанов СРСР. – 1972. – № 11. – С. 60.
20. Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників: монографія / Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, А. В. Скоробагатько та ін.; відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: ТОВ “Видавництво “Юридична думка”, 2005. – 240 с.
21. Про вищу освіту: Закон України від 1.07.2014 р., № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.
22. Про загальну середню освіту: Закон України від 13.05.1999 р., № 651-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – С. 230.
23. Про затвердження порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах): Постанова Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р., № 261 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 29. – С. 13.
24. Про затвердження положення про атестацію наукових працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.08.1999 р., № 1475 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 33. – С. 115.
25. Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.03.1999 р., № 309 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 9. – С. 345.
26. Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р., № 567 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 64. – С. 77.
27. Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим та науково-педагогічним працівникам: наказ Міністерства освіти та науки України 14 січня 2016 р., № 406 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 17. – С. 167.
28. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, Наказом Міносвіти від 6.10.2010 р., № 930 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 98. – С. 88.
29. Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р., № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – С. 5

30. *Смолярова М. Л.* Стимулювання працівників щодо їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації / М. Л. Смолярова // *Влада. Людина. Закон. Юридичний науково-публіцистичний журнал.* – № 1(108). – 2012. – С. 36-41.
31. *Юридична енциклопедія в 6 т., під ред. Ю. С. Шемшученко:* – К. : Укр. енцикл., 2001. – Т. 3. – 792 с.
32. *Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А. Я. Сухарев; ред. кол. : М. М. Богуславский, М. И. Козырь, Г. М. Миньковский и др.* – М. : Сов. Энциклопедия, 1984. – 415 с.

КАРХУТ О. Я.

3.5. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Нові умови розвитку суспільства актуалізують оновлення і кардинальні зміни в системі освіти України, розроблення наукового супроводу, якісної правової бази та сучасного матеріально-технічного забезпечення даної сфери. На шляху вступу до Європейського Союзу перед вітчизняною системою освіти постало питання модернізації всіх її ланок.

У нашій державі нині продовжується реформування інституту освіти, яке передбачає підвищення ефективності розвитку позитивних якостей людини (фізіологічних і духовних), необхідних їй для повноцінного життя в суспільстві, важливою складовою якого є здатність до суспільно корисної праці, у т. ч. сфері юриспруденції. Тенденціями такого реформування стали гармонізація вітчизняного законодавства про освіту з освітнім правом Європи (наприклад, із Сорбонською декларацією від 25 травня 1998 р., Спільною декларацією міністрів освіти Європи “Європейський простір у сфері вищої освіти” від 19 червня 1999 р.), приведення його у відповідність до норм міжнародно-правових документів (Конвенцією про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 р. та ін.) і