

ЛІТЕРАТУРА

1. Щербіна В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербіна // Підприємство, госп-во і право. – 2007. – № 4. – С. 53–56.
2. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
3. Головіна С. Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С. Ю. Головина // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 51–60.
4. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М. : Вердикт 1 М, 1999. – 372 с.
5. Плахотіна Н. А. Досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як основний напрямок сучасної концепції трудового права / Н. А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – № 20. – С. 60–67.
6. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі [Електронний ресурс] : Закон України від 15.12.1993 № 3687-XII. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>.
7. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : від 04.12.2007 № 1108. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
8. Климчук С. Д. Деякі зауваження щодо регулювання матеріальної відповідальності за проектом Трудового кодексу України / С. Д. Климчук // Актуальні питання реформування правової системи України : зб. наук. ст. III Міжнар. наук.-практ. конф. Т. II. – Луцьк : Вежа, 2006. – 272 с.

*Феленко Юрій Анатолійович – здобувач НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Н. М. Вапнярчук

ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ

Стаття присвячена розгляду проблематики формування якісного трудового потенціалу країни шляхом всебічного професійного розвитку кожного окремого працівника. У дослідженні запропоновано вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює питання професійного навчання кадрів.

Ключові слова: *післядипломна освіта, трудовий потенціал країни, реформування національної системи освіти.*

Активізація процесу реформування національної системи освіти, світова фінансово-економічна криза надають особливої актуальності

питанню післядипломної освіти як чинника забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних фахівців на національному й міжнародному ринках праці.

Післядипломна освіта (післядипломна підготовка, аспірантура, докторантура, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів) покликана забезпечувати поглиблення професійних знань, умінь за спеціальністю, здобуття нової кваліфікації, наукового ступеня або одержання нового фаху на основі наявного освітнього рівня й досвіду практичної роботи [1]. Післядипломна освіта має задовольняти інтереси громадян у постійному підвищенні професійного рівня відповідно до кон'юнктури ринку праці, виступати засобом соціального захисту, забезпечувати потреби суспільства й держави у висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівцях.

Сучасна цивілізація щогодини висуває нові вимоги до рівня професійних знань працівників, і здатність відповідати їм дозволяє працівникові бути затребуваним у мінливих економічних умовах. У наше століття науково-технічних революцій спочатку отримані знання постійно застарівають. Ще кілька років тому персональний комп'ютер сприймався як рідкість, проте, вже сьогодні їм вміє керувати навіть дитина. Без оновлення професійних знань людина не зможе освоювати і впроваджувати нові відкриття й технології, вона буде практично не придатна до роботи. Тільки неперервна професійна освіта дозволяє працівникові адаптуватися до мінливих умов навколишнього середовища і новим вимогам виробництва та економіки. Необхідність приділяти увагу проблемі професійного розвитку персоналу стає постійною турботою роботодавця й умовою успішного та раціонального управління трудовими ресурсами в рамках конкретної організації. Таким чином, не буде перебільшенням думка про те, що високий професійний рівень кадрів є одним із головних складових економічного успіху. Тільки навчений, висококваліфікований персонал, здатний адаптуватися до всіх змін, забезпечувати високу продуктивність праці. Роль професійного навчання величезна: воно розширює кругозір працівників, дозволяє розвиватися і вдосконалювати знання, захищає від безробіття. У багатьох випадках отримання додатково освіти є юридичною передумовою для подальшого просування по службі, кар'єрного росту.

Учені всього світу вважають, що наявність висококваліфікованої робочої сили є одним із найважливіших факторів підвищення продук-

тивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції. При цьому підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного та глобального значення.

Розвинені країни світу вкладають значні кошти в післядипломну освіту. Ці витрати постійно зростають. У цих державах питання професійного зростання працівників має загальнодержавний характер, бо висока кваліфікованість останніх є головним інструментом для розвитку економіки зарубіжних країн. Їх активна участь проявляється в різноманітних програмах державного характеру, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працівників. Крім того, для працівників, що постійно розвиваються, створено всі умови для професійного зростання.

На сьогодні значення післядипломної освіти постійно зростає та полягає, насамперед, у тому, що (а) створюється можливість досягнення спільних інтересів між працівником та роботодавцем; (б) зменшується кількість працівників, які звільняються; (в) постійне підвищення кваліфікаційного рівня дає одним працівникам перевагу над іншими під час атестації та більші можливості обійняти вищу посаду; (г) впливає на розмір оплати праці; (д) є важливим стимулом кар'єрного просування.

Як ми вже зазначали основними формами післядипломної освіти є післядипломна підготовка, аспірантура, докторантура, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів.

Чинний на сьогодні Кодекс законів про працю та проект Трудового кодексу України не містять чітких приписів щодо основних форм післядипломної освіти. Тим часом, висока значущість легального визначення зазначених термінів зумовлена не тільки тим, що в них має потребу теорія й практика. Таку потребу має і законодавець, оскільки в процесі правотворчості йому необхідні певні орієнтири, за допомогою яких він міг би правильно визначити юридичну природу створюваних ним правових конструкцій.

Нині прийнята й діє значна кількість нормативних актів різного рівня й галузевої належності, в яких містяться норми, що регламентують процес післядипломної освіти. Проте часто ці акти не узгоджуються між собою, багато в чому суперечать один одному, не містять єдиних підходів у вирішенні принципових положень, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців, а також не відбивають основних тенденцій ринкової економіки. Ці недоліки знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб

і служб управління персоналом, що зумовлює потребу в поглибленому аналізі всієї нормативної бази, яка впорядковує відносини у царині післядипломної освіти, з метою її подальшого вдосконалення.

Основними недоліками вітчизняного нормативно-правового регулювання у цій царині слід назвати наступні: (а) безсистемність розвитку правового забезпечення, величезна кількість змін і доповнень, причому в основному до актів, прийнятих уже після проголошення незалежності України; (б) внутрішня суперечливість у регулюванні багатьох питань підготовки та підвищення кваліфікації; (в) правова неврегульованість багатьох навчально-виховних відносин, що об'єктивно вимагають такого регулювання; (г) недостатня наукова обґрунтованість нормативно-правових актів, їх декларативність, безадресність, відсутність у багатьох актах чітких механізмів реалізації; (д) відсутність цілісної державної програми розвитку нормативно-правового забезпечення та визначення пріоритетності у прийнятті відповідних актів; (е) відсутність комплексної програми розвитку перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Розв'язання існуючих суперечностей інноваційного розвитку системи післядипломної освіти неможливе без вирішення низки нагальних проблем. Так, відповідно до Указу Президента «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25 червня 2013 р., № 344/2013 для здійснення стабільного розвитку й нового якісного прориву в національній системі освіти необхідно забезпечити у післядипломній освіті:

- удосконалення нормативно-правового забезпечення системи післядипломної педагогічної освіти; розроблення стандартів післядипломної педагогічної освіти, зорієнтованих на модернізацію системи перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників навчальних закладів;

- реалізацію сучасних технологій професійного вдосконалення та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів системи освіти відповідно до вимог інноваційного розвитку освіти;

- забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів відповідно до потреб реформування системи освіти, викликів сучасного суспільного розвитку [2].

При цьому першочерговою задачею виступає доцільність ухвалення Закону України «Про післядипломну освіту», проект якого розроблено на

виконання Плану заходів щодо реалізації у 2013 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затвердженого Указом Президента України від 23 квітня 2013 р. №229 [3]. У розробці законопроекту взяли участь провідні експерти у сфері післядипломної освіти, представники закладів післядипломної освіти, міністерств, керівники структурних підрозділів МОН, науковці Національної академії педагогічних наук України. Указаним документом уперше передбачено унормування механізмів функціонування післядипломної освіти, її структури і форм, статусу навчальних закладів, установ, що надають освітні послуги в системі післядипломної освіти, працівників закладів післядипломної освіти, а також визначено коло осіб, на яких розповсюджується дія зазначеного Закону.

З досліджуваної проблематики цікавими та корисними є висновки І. І. Якухно, що були зроблені в ході аналізу сучасного стану розвитку системи післядипломної педагогічної освіти, а саме: (а) інноваційний розвиток післядипломної педагогічної освіти в Україні стримується низкою внутрішніх суперечностей і проблем, пов'язаних з активним реформуванням галузі; (б) для прискорення трансформації системи післядипломної освіти педагогічних кадрів відповідно до Болонських зобов'язань України та її інтеграції в єдиний європейський освітній простір принципово важливо на теоретичному рівні визначити і сформулювати існуючі суперечності та ключові проблеми з урахуванням ускладнення завдань і умов функціонування основної її ланки – обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти; (в) головною суперечністю інноваційного розвитку системи післядипломної педагогічної освіти є невідповідність між потребою кардинального оновлення її функцій, змісту та організаційних форм і відсутністю сучасної нормативно-правової бази для запровадження відповідних нововведень; (г) найгострішою проблемою в освітній діяльності обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти залишається невизначеність їхнього інституціонального статусу: вищий навчальний заклад III-IV рівнів акредитації або регіональний підрозділ Інституту інноваційних технологій і змісту освіти, безпосередньо підпорядкований управлінню освіти і науки облдержадміністрації. Функціонування змішаної моделі в регіонах сьогодні не забезпечується відповідними фінансовими ресурсами; (д) за наявності зовнішнього керівництва з боку Міністерства освіти і науки України в післядипломній педагогічній освіті практично не забезпечується внут-

рішньосистемне управління через відсутність відповідного науково-методичного центру, яким у свій час був Центральний інститут удосконалення вчителів; (е) налагодження механізму внутрішньосистемного управління, зокрема, за допомогою визначення інваріантної складової післядипломного навчання педагогічних працівників на основі державних стандартів, є найважливішою передумовою належного функціонування національної системи післядипломної педагогічної освіти [4].

При дослідженні цієї проблематики слід відмітити вагому роль трудового права, яке (1) встановлює правові гарантії для реалізації права громадянина на освіту, в тому числі професійне; (2) стимулює професійне навчання працівників; (3) встановлює кваліфікаційні вимоги до працівників для відповідних видів робіт, тим самим, визначаючи зміст професійного навчання; (4) створює сприятливі умови для суміщення праці та навчання; (5) встановлює пільги і переваги для осіб, які проходять професійне навчання, в тому числі і без відриву від виробництва; (6) встановлює види навчання та їх організаційні форми; (7) встановлює правові форми професійного навчання. Нині інтерес до освітньо-трудо-вих відносин у науці трудового права підвищується.

Отже, з метою вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює питання професійного навчання кадрів пропонуємо наступні зміни:

- необхідно закріпити в Трудовому кодексі принцип безперервності професійного навчання протягом усього трудового життя працівника в якості принципу правового регулювання трудових відносин;

- доцільно передбачити в ТК право працівника на просування по службі за результатами успішно пройденого професійного навчання за напрямом роботодавця і в разі наявності вакантної посади, відповідної кваліфікаційним рівнем працівника;

- установити спеціальним законом механізм обов'язкового щорічного відрахування роботодавцем коштів на професійне навчання працівників у відсотковому відношенні до суми фонду оплати праці;

- потрібна розробка комплексної державної програми підготовки кваліфікованих кадрів;

- необхідно прийняти Закон України «Про післядипломну освіту».

Підсумовуючи викладене, можемо констатувати, що сьогодні чинне трудове законодавство з розглядуваної проблематики потребує ретельного перегляду та вдосконалення. Україна потребує такої законодавчої бази щодо правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними

відносин, яка буде сприяти відновленню та формуванню якісного трудового потенціалу країни, шляхом всебічного професійного розвитку кожного окремого працівника. При цьому головну роль у реалізації запропонованих змін повинна бути відведена державі. Зокрема, остання повинна брати активну участь у регулюванні навчання протягом усього життя, створювати всі необхідні умови для всебічного розвитку людини, здійснювати підтримку підприємств, організацій та установ, щоб останні були зацікавлені робити інвестиції в підвищення професійного рівня своїх працівників, удосконалювати систему отримання освіти загалом та післядипломної, зокрема.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про Державну національну програму «Освіта» («Україна XXI століття») [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 03.11.1993 № 896. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/896-93-п>.
2. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013 // Офіц. вісн. Президента України. – 2013. – № 17. – Ст. 550.
3. План заходів щодо реалізації у 2013 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки : затв. Указом Президента України від 23.04.2013 № 229 // Офіц. вісн. Президента України. – 2013. – № 12. – Ст. 397.
4. Якухно І. І. Суперечності інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс] / І. І. Якухно. – Режим доступу: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/9/statti/yakuhno.htm.

*Ваняярчук Наталія Миколаївна – к. ю. н., старший науковий співробітник
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України*

В. М. Марченко

ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЯК НОВА ПІДСТАВА ЗВІЛЬНЕННЯ

У статті досліджено й проаналізовано законодавче визначення посадової особи, її повноваження та обов'язки, особливу увагу приділено підставам припинення повноважень посадової особи, їх оновленню на шляху гармонізації національного законодавства до європейського.

Ключові слова: посадова особа, службова особа, повноваження посадової особи.