

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена питанням правового регулювання професійних стандартів в Україні. У ній, зокрема, розглядаються правова природа професійних стандартів, їх завдання, порядок розробки і затвердження, співвідношення з кваліфікаційними характеристиками професій працівників. На основі детального аналізу нормативно-правових актів у цій сфері зроблено висновки щодо основних рис і значення професійних стандартів.

**Ключові слова:** професійні стандарти, кваліфікаційні характеристики, рамка кваліфікацій.

**Постановка проблеми.** Державна політика України у сфері зайнятості орієнтується на інноваційну модель розвитку виробництва, що передбачає, перш за все, створення умов для збільшення обсягу інвестицій у промисловість, забезпечення модернізації виробництва й інфраструктури тощо, які неможливі без трансформації змісту освіти на основі компетентнісного підходу, модернізації професійно-технічної освіти, а також підготовки конкурентоспроможних працівників, здатних задовольнити високі вимоги сучасного ринку праці.

У Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020», схваленій Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5, серед основних перетворень, яких мають забезпечити соціально-економічні, організаційні, політико-правові умови становлення й розвитку України, названі реформа сфери трудових відносин (за вектором розвитку), реформа освіти (за вектором відповідальності), програма розвитку інновацій і реформа державної політики у сфері науки та досліджень (за вектором гордості) [1].

Постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 була затверджена Національна рамка кваліфікацій — системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів [2]. Впровадження Національної рамки кваліфікацій, забезпечення якого відповідно до п. 3.1.5. Галузевої Угоди на 2016-2020 роки між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України покладено на МОН України [3], має гарантувати якість освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців, ефективність взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці, а також гармонізацію норм законодавства про освіту і законодавства, що регулює соціально-трудові відносини.

План заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016 - 2020 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 1077-р, передбачає модернізацію

системи прогнозування потреби в кваліфікаціях та розроблення професійних стандартів, зокрема, створення електронного реєстру професій, розроблення й оновлення кваліфікаційних характеристик / професійних стандартів, створення реєстру (бази даних) професійних стандартів тощо [4].

Більш того, розділ «Освіта, навчання та молодь» Плану заходів із виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [5], містить такі завдання, як-то: проведення аналізу відповідності Національної рамки кваліфікацій критеріям Європейської рамки кваліфікацій навчання протягом життя та Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти; здійснення сертифікації Національної рамки кваліфікацій; розроблення проекту нормативно-правового акта Кабінету Міністрів України щодо формування Національного реєстру кваліфікацій тощо.

За таких умов дослідження професійних стандартів як основи для формування кваліфікацій, необхідності їх періодичного оновлення є досить актуальним.

**Метою** даної статті є виявлення правової природи професійних стандартів, їх значення, принципів розроблення і затвердження, співвідношення з кваліфікаційними характеристиками професій працівників, а також підготовка пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства у цій сфері задля вирішення проблеми відповідності трудового потенціалу сучасним вимогам економічного й соціального розвитку країни, потребам роботодавців на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Законом України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» [6] були внесені зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [7] та Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [8].

Так, відповідно до статті 96 КЗпП України та статті 6 Закону України «Про оплату праці» до систем оплати праці відносяться тарифна й інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Тарифна система оплати праці включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і *професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики)*. Вона використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників — залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки, і є основою для формування й диференціації розмірів заробітної плати.

Вимоги до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Порядок розроблення і затвердження професійних стандартів встановлюється Кабінетом Міністрів України, а кваліфікаційних характеристик — Міністерством соціальної політики України.

Слід зауважити, що визначення професійного стандарту вперше з'явилося у 2012 році після внесення доповнень до Законів України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. № 2984-III (втратив чинність 06.09.2014 р.) [9] і «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10 лютого 1998 р. № 103/98-ВР [10]. Так, у ст. 1 Закону «Про вищу освіту» зазначалося, що професійним стандартом є затверджені в установленому порядку вимоги до знань, умінь та навичок випускників вищих навчальних закладів, які визначаються роботодавцями і слугують основою для формування кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками.

Новий Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII такого визначення не містить, але згадує про професійні стандарти у ст. 10, відповідно до якої вони є складовою освітньої програми як основи стандарту вищої освіти [11].

Законом України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII [12] у ст. 38 передбачено створення Національного агентства кваліфікацій — постійно діючого колегіального органу, уповноваженого на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій. Цей орган був утворений Кабінетом Міністрів України у грудні 2018 року.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Статут Національного агентства кваліфікацій затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2018 р. № 1029 «Деякі питання Національного агентства кваліфікацій». *Офіційний вісник України*. 2018. № 98 (21.12.2018). Ст. 3243.

До основних повноважень Національного агентства кваліфікацій законом віднесено: (1) участь у розробленні нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій; (2) супровід запровадження Національної рамки кваліфікацій з додержанням вимог Закону України «Про освіту»; (3) здійснення міжнародного співробітництва у сфері кваліфікацій, зокрема з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій з відповідними міжнародними документами; (4) забезпечення прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях; (5) створення і ведення Реєстру кваліфікацій; (6) підготовка проекту порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів і подання його Кабінетові Міністрів України для затвердження; (7) реєстрація професійних стандартів та забезпечення відкритого доступу до них; (8) розробка критеріїв та процедури визнання професійних кваліфікацій, здобутих в іноземних державах; (9) формування вимог до процедур присвоєння кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання й інші повноваження.

Стаття 39 Закону України «Про освіту» визначає, що *професійними стандартами* є затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначений постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 [13]. Він містить загальні вимоги до процедури розроблення, громадського обговорення, затвердження, введення в дію та перегляду професійних стандартів. Проекти професійних стандартів розробляються відповідно до Методики розроблення професійних стандартів, затвердженої Мінсоцполітики, яка забезпечує єдиний підхід і дотримання об'єктивності під час їх розроблення, а також якість проведення їх перевірки. Так, етапами розроблення і затвердження професійних стандартів є:

- прийняття рішення про розроблення проекту професійного стандарту, подання й реєстрація заявки на його розроблення;
- формування робочої групи і підготовка проекту професійного стандарту;
- проведення громадського обговорення проекту професійного стандарту;
- проведення перевірки щодо дотримання нормативних вимог під час підготовки проекту профе-

сійного стандарту і його відповідності встановленій Методиці;

– затвердження професійного стандарту.

Протягом п'яти робочих днів після затвердження професійний стандарт вноситься Мінсоцполітики до Реєстру професійних стандартів, який ведеться Мінсоцполітики. Професійний стандарт вважається таким, що введений в дію, з моменту його внесення до Реєстру професійних стандартів. Інформація про його затвердження оприлюднюється на офіційних веб-сайтах Мінсоцполітики та суб'єкта перевірки.

Професійний стандарт підлягає періодичному перегляду з урахуваннями особливостей галузі, але не менше ніж один раз на п'ять років. Перегляд професійного стандарту проводиться за такою самою процедурою, яку встановлено для розроблення професійного стандарту.

Відповідно до п. 4 Методики розроблення професійних стандартів, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 р. № 74 [14], далі – Методика, розроблення професійного стандарту запроваджується *залежно від потреби роботодавців* у кваліфікованій робочій силі, її розподілу за робочими місцями (посадами), форм зайнятості та умов праці *для окремої професії*, за якою присвоюється повна кваліфікація, або *для групи споріднених професій* (професійних назв робіт, посад) у певній сфері професійної діяльності, або *для окремих (однієї чи декількох) трудових функцій*, за якими присвоюються часткові кваліфікації.

Професійні стандарти розробляються за найбільш перспективними, запитуваними видами трудової (професійної) діяльності, професіями та кваліфікаціями, які користуються попитом на ринку праці.

Під час розроблення професійного стандарту досліджується й аналізується поточна ефективна трудова (професійна) діяльність, яка має бути підтверджена за допомогою експертних опитувань досвідчених працівників у певній сфері професійної діяльності (експертів).

У сфері *освіти* професійні стандарти використовуються для: (1) розроблення освітніх програм/стандартів та навчально-методичних матеріалів для всіх форм і видів освіти, навчання працівників на виробництві, підготовки педагогічних/науково-педагогічних працівників; (2) розроблення стандартів оцінювання результатів навчання, присвоєння здобувачам професійних кваліфікацій, оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій працівників, випускників закладів освіти; (3) формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, неформальне чи

інформальне (спонтанне) навчання) їх отримання тощо.

У сфері *управління персоналом* їх застосовують, зокрема, для: (1) визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їхніх завдань, обов'язків та спеціалізації; (2) нормування праці; (3) визначення посадових (робочих) завдань та обов'язків працівників, планування їхнього професійного зростання, розроблення посадових (робочих) інструкцій; (4) підбору, укомплектування штату працівниками; (5) обґрунтування рішень, що ухвалюються за результатами атестації, сертифікації працівників; (6) тарифікації, категоріювання посад і професій; (7) формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу та ін.

Згідно з п. 2 Розділу II Методики проект професійного стандарту повинен мати 7 складових частин, а саме:

1) *загальні відомості професійного стандарту*. У цій частині зазначаються: основна мета професійної діяльності; назва виду економічної діяльності (секції, розділу, групи, класу та їхній код за КВЕД); назва виду професійної діяльності і назва професії та їх коди за ДК 003:2010 "Класифікатор професій"; узагальнена назва професії; професійна кваліфікація (за розрядом (класом, категорією, групою) або назва професійної кваліфікації); вимоги до державної сертифікації; назви типових посад; місце професії в організаційно-виробничій структурі підприємства (установи, організації); умови праці (за потреби); засоби захисту (за потреби); умови допуску до роботи за професією (за потреби); документи, що підтверджують професійну та освітню кваліфікацію, її віднесення до рівня НРК.

2) *навчання та професійний розвиток* (за потреби), що може включати: первинну професійну підготовку; перепідготовку; підвищення кваліфікації з присвоєнням нового рівня освіти; підвищення кваліфікації без присвоєння нового рівня освіти; спеціальне, спеціалізоване навчання.

3) *нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність*;

4) *загальні компетентності*;

5) *перелік трудових функцій* (умовні позначення трудових функцій);

6) *опис трудових функцій* (трудова функція; предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент (за потреби); професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), знання, уміння та навички);

7) *дані щодо розроблення і затвердження професійного стандарту*. Ця частина містить інформацію про розробника професійного стандарту, суб'єкта

його перевірки, дату затвердження і дату внесення професійного стандарту до відповідного Реєстру, а також рекомендовану дату наступного перегляду професійного стандарту.

Що ж стосується кваліфікаційних характеристик професій працівників, то вони в Україні запроваджені й існують вже понад двадцять років. Основою для їх розроблення і затвердження свого часу стали нормативні акти колишнього СРСР, а саме: Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників народного господарства СРСР, затверджений Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріатом ВЦРПС 31 січня 1985 р. [15; 16; 17], та Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців, затверджений Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань і Президією ВЦРПС 27 березня 1986 р. [18].

Перший в Україні випуск Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності», який складався з двох розділів – «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності» та «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 [19; 20].

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» [21]. Це — загальний довідник, який застосовується для усіх видів економічної діяльності. Але є і галузеві довідники, призначені для працівників окремих галузей господарства. Їх налічується вже більше 90.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено у Класифікаторі професій. Він 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. Він служить основою для:

а) розроблення посадових інструкцій працівникам, які закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність;

б) складання положень про структурні підрозділи, які визначають їх роль та місце в системі управління підприємством (установою, організацією);

в) формування та регулювання ринку праці;

г) ведення документації про укладення трудового договору (прийняття на роботу), професійне просування, переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи, припинення і розірвання трудового договору;

д) присвоєння і підвищення категорій за посадою відповідно до оволодіння особою повним обсягом знань та робіт за результатами кваліфікаційної атестації;

е) організації навчально-виховного процесу в закладах освіти, які готують працівників за професіями відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Крім того, довідник застосовується як базовий елемент організації оплати праці разом зі схемами посадових окладів, коефіцієнтами тощо, які утворюють тарифну систему оплати праці.

Згідно з Порядком розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України від 31 травня 2017 р. № 918 [22], розробниками кваліфікаційних характеристик професій працівників і підготовки відповідних випусків Довідника за видами економічної діяльності є міністерства, інші органи виконавчої влади, всеукраїнські й галузеві об'єднання організацій роботодавців України, суб'єкти господарювання.

У разі появи нових робіт (професій) у зв'язку з освоєнням принципово нових технологій чи виникненням нових сфер діяльності, необхідності укрупнення змісту вже існуючих робіт (професій) або вилучення із практичної діяльності застарілих робіт (професій) внаслідок досягнень науки, техніки, змін у технології, організації виробництва та праці, вимог до якості продукції тощо розробники здійснюють перегляд чинних кваліфікаційних характеристик із перезатвердженням відповідних випусків Довідника, або готують проекти нових кваліфікаційних характеристик.

Цей процес також здійснюється поетапно. Спочатку розробники організовують розроблення проектів кваліфікаційних характеристик професій (посад) працівників, які є для них специфічними, готують проекти випусків Довідника за видами економічної діяльності (або доопрацювання, перегляд чи удосконалення існуючих).

Далі вони узгоджують професійні назви робіт (професій, посад) та/або спеціалізації до них із Науково-дослідним інститутом праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України та Національної

академії наук України. Потім проекти кваліфікаційних характеристик професій (посад) працівників та/або проекти випусків Довідника подаються до НДІ праці і зайнятості населення або іншої експертної установи за вибором для проведення науково-методичної експертизи. За наявності висловлених зауважень розробники їх доопрацьовують.

Після цього проекти кваліфікаційних характеристик та/або проекти випусків Довідника мають бути погоджені із всеукраїнськими організаціями профспілок, які діють у межах певного виду економічної діяльності, та Мінсоцполітики України.

Погоджені проекти розробники затверджують і одночасно визначають дату, з якої кваліфікаційні характеристики та/або випуски Довідника набувають чинності.

Один друкований примірник затвердженого випуску Довідника або кваліфікаційної характеристики та їх електронні варіанти направляються до Мінсоцполітики України для створення електронного банку даних національного фонду (реєстру) Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, а ще один друкований примірник — до Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні.

Довідник містить кваліфікаційні характеристики професій (посад), які складаються, як правило, з трьох розділів: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги».

У кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців і працівників силових структур розділ «Завдання та обов'язки» викладається в редакції «Завдання, обов'язки та повноваження» і доповнюється розділом «Має право».

За необхідності кваліфікаційні характеристики можуть бути розширені розділами «Спеціалізація» та «Приклади робіт».

У Розділі «Завдання та обов'язки» наводяться типові професійні завдання, обов'язки й повноваження для певної посади, посилення на галузь необхідних знань.

У Розділі «Повинен знати» передбачені основні вимоги до спеціальних знань, необхідних для виконання відповідних типових завдань та обов'язків, а також знань законодавчих актів, положень, інструк-

цій та інших нормативних документів, методів і засобів, які працівник повинен вміти застосовувати під час виконання своїх професійних обов'язків.

У Розділі «Кваліфікаційні вимоги» визначено для певної посади вимоги до освітнього й освітньо-кваліфікаційного рівня, вимоги до післядипломної освіти і мінімальні вимоги до стажу роботи.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки. По-перше, професійні стандарти не підміняють собою вже розроблені та чинні кваліфікаційні характеристики професій працівників. Незважаючи на спільність завдань, які досягаються за допомогою професійних стандартів і кваліфікаційних характеристик (зокрема, розроблення освітніх програм, встановлення кваліфікацій відповідно до НРК, визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, нормування праці, тарифікація посад і професій для організації оплати праці тощо), їх слід розрізняти за змістом, а також порядком розроблення і затвердження. Як вбачається із наведених вище нормативно-правових актів, кваліфікаційні характеристики мають бути розроблені й затверджені для всіх професій, що є в економіці України, причому для кожної професії окремо. Що ж до професійних стандартів, то їх розроблення запроваджується залежно від потреби роботодавців у кваліфікованій робочій силі, її розподілу за робочими місцями (посадами), форм зайнятості та умов праці як для окремої професії, так і для групи споріднених професій у певній сфері професійної діяльності, або для окремих трудових функцій, за якими присвоюються часткові кваліфікації.

По-друге, і професійні стандарти, і довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, розроблені і затверджені в установленому законодавством порядку, є нормативними документами, обов'язковими для застосування поряд із нормами Кодексу законів про працю й інших нормативно-правових актів України у сфері праці та освіти. Вони мають враховувати новітні технології, умови праці й вимоги до професійно-кваліфікаційних рівнів працівників і 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 та освіти.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна — 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015. *Офіційний вісник України*. 2015. № 4 (23.01.2015). Ст. 67.
2. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. *Офіційний вісник України*. 2011. № 101 (06.01.2012). Ст. 3700.
3. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016 - 2020 роки, прийнята 23.11.2016 р. URL: <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 25.12.2018).

4. Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 р. № 1077-р. *Урядовий кур'єр*. 2017. № 19.
5. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 р. № 1106. *Офіційний вісник України*. 2018. № 24 (27.03.2018). Ст. 852.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 2 (06.01.2017). Ст. 32.
7. Кодекс законів про працю України: прийнятий Верховною Радою УРСР 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17 (25.04.1995). Ст. 121.
9. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-III. *Офіційний вісник України*. 2002. № 8 (07.03.2002). Ст. 327.
10. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. *Офіційний вісник України*. 1998. № 9 (19.03.98). Ст. 319.
11. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 63 (15.08.2014). Ст. 1728.
12. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 78 (06.10.2017). Ст. 2392.
13. Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів: постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 р. № 373. *Офіційний вісник України*. 2017. № 47 (16.06.2017). Ст. 1457.
14. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів: наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 р. № 74. *Офіційний вісник України*. 2018. № 20 (13.03.2018). Ст. 673.
15. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. Москва, 1990. 224 с.
16. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 2. Часть 1. Москва., 1990. 238 с.
17. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 2. Часть 2. Москва., 1990. 296 с.
18. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Москва.: Экономика, 1989. 272 с.
19. 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.
20. 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.
21. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336. *Бізнес - Бухгалтерія. Право. Податки. Консультації*. Збірник систематизованого законодавства. 2006, 08. № 8.
22. Про затвердження Порядку розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик: наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2017 р. № 918. *Офіційний вісник України*. 2017. № 67 (29.08.2017). Ст. 2016.

## REFERENCES

1. Pro Stratehiiu staloho rozvytku «Ukraina — 2020»: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 12.01.2015 r. # 5/2015. (2015) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 4 (23.01.2015). St. 67. [in Ukrainian].
2. Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23.11.2011 r. # 1341. (2011) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 101 (06.01.2012). St. 3700. [in Ukrainian].
3. Haluzeva uhoda mizh Ministerstvom osvity i nauky Ukrainy ta TsK Profspilky pratsivnykiv osvity i nauky Ukrainy na 2016 - 2020 roky, pryiniata 23.11.2016 r. URL: <http://www.ligazakon.ua> [in Ukrainian].
4. Pro zatverdzhennia planu zakhodiv iz vprovadzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii na 2016-2020 roky: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 14.12.2016 r. # 1077-r. (2017) *Uriadovyi kurier - Government courier*, # 19. [in Ukrainian].

5. Pro vykonannya Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnyimi derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25.10.2017 r. # 1106. (2018) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 24 (27.03.2018). St. 852 [in Ukrainian].
6. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 06.12.2016 r. # 1774-VIII. (2017) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 2 (06.01.2017). St. 32 [in Ukrainian].
7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: pryiniaty Verkhovnoiu Radoiu URSR 10 hrudnia 1971 r. (1971) *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – Supreme Council of USSR*, Dodatok do # 50. St. 375 [in Ukrainian].
8. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. # 108/95-VR. (1995) *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – Supreme Council of Ukraine*, # 17 (25.04.1995). St. 121 [in Ukrainian].
9. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 17.01.2002 r. # 2984-III. (2002) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 8 (07.03.2002). St. 327 [in Ukrainian].
10. Pro profesiinu (profesiino-tekhnicnu) osvitu: Zakon Ukrainy vid 10.02.1998 r. # 103/98-VR. (1998) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 9 (19.03.98). St. 319.
11. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 r. # 1556-VII. (2014) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 63 (15.08.2014). St. 1728. [in Ukrainian].
12. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 r. # 2145-VIII. (2017) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 78 (06.10.2017). St. 2392. [in Ukrainian].
13. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia ta zatverdzhennia profesiinykh standartiv: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 31.05.2017 r. # 373. (2017) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 47 (16.06.2017). St. 1457 [in Ukrainian].
14. Pro zatverdzhennia Metodyky rozroblennia profesiinykh standartiv: nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 22.01.2018 r. # 74. (2018) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 20 (13.03.2018). St. 673 [in Ukrainian].
15. Edyny tarifno-kvalifikatsionny spravochnik rabot i professiy rabochikh. (1990) Vypusk 1. Moskva. [in Russian].
16. Edyny tarifno-kvalifikatsionny spravochnik rabot i professiy rabochikh. (1990) Vypusk 2. Chast 1. Moskva [in Russian].
17. Edyny tarifno-kvalifikatsionny spravochnik rabot i professiy rabochikh. (1990) Vypusk 2. Chast 2. Moskva [in Russian].
18. Kvalifikatsionny spravochnik dolzhnostey rukovoditeley. spetsialistov i sluzhashchikh. (1989) Moskva Ekonomika [in Russian].
19. Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv. Vypusk I «Profesii pratsivnykiv, yaki ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti», rozdil 1 «Profesii kerivnykiv, profesionaliv, fakhivtsiv ta tekhnicnykh sluzhbovtsiv, yaki ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti». Kramatorsk: Tsentr produktyvnosti, 1998. 237 s. [in Ukrainian].
20. Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv. Vypusk I «Profesii pratsivnykiv, yaki ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti», rozdil 2 «Profesii robitnykiv, yaki ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti». (1998) Kramatorsk: Tsentr produktyvnosti [in Ukrainian].
21. Pro zatverdzhennia Vypusku 1 «Profesii pratsivnykiv, sheho ye zahalnymy dlia vsikh vydiv ekonomichnoi diialnosti» Dovidnyka kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv: Nakaz Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy vid 29.12.2004 r. # 336. *Biznes - Bukhhalteriiia. Pravo. Podatky. Konsultatsii - Business - Accounting. Right. Tallage. Consultations*. (2006) Zbirnyk systematyzovanoho zakonodavstva [in Ukrainian].
22. Pro zatverdzhennia Poriadku rozroblennia ta zatverdzhennia kvalifikatsiinykh kharakterystyk: nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 31.05.2017 r. # 918. (2017) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy – Official Buletin of Ukraine*, # 67 (29.08.2017). St. 2016. [in Ukrainian].

ЮШКО А. М.

к.ю.н., доцент, старший научный сотрудник НИИ правового обеспечения инновационного развития  
НАПрН Украины

Стаття посвящена вопросам правового регулирования профессиональных стандартов в Украине. В ней, в частности, рассматриваются правовая природа профессиональных стандартов, задачи, которые они выполняют, процедура их разработки и утверждения, соотношение с квалификационными характеристиками профессий работников. На основании тщательного анализа нормативно-правовых актов в рассматриваемой сфере сделаны выводы относительно основных качеств и значения профессиональных стандартов.

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, квалификационные характеристики, рамка квалификаций.

YUSHKO A. M.

PhD, Senior Researcher of Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development National Academy of Law Sciences of Ukraine

### LEGAL REGULATION OF PROFESSIONAL STANDARDS IN UKRAINE

**Problem setting.** The state policy of Ukraine in the sphere of employment focuses on the innovative model of production development, which requires the transformation of the content of education on the basis of competence-based approach, modernization of vocational education, as well as the training of competitive workers able to meet the high demands of the modern labor market. Under such conditions, the study of professional standards is very relevant as the basis for the development of educational programs, the formation of qualifications, the organization of remuneration, etc..

**Target of research.** The purpose of this article is to identify the legal nature of professional standards, their importance, principles of development and approval, as well as the relationship with the qualification characteristics of the worker's profession.

**Article's main body.** The article examines the prerequisites for the emergence of professional standards on the basis of the study and analysis of current legislation in the field of labor and education, their legal nature, the tasks they perform, the procedure for development and approval, as well as the comparison of professional standards with the qualification characteristics of workers, identifying common and distinctive features between them.

**Conclusions and prospects for the development.** Based on the above, it is concluded that, firstly, professional standards do not replace the already developed and existing qualification characteristics of the professions of employees. Despite the commonality of tasks that are achieved with the help of professional standards and qualification characteristics (in particular, the development of educational programs, the establishment of qualifications in accordance with the NQF, the definition of requirements for qualification and special knowledge of employees, the regulation of labor, the tariffication of positions and professions for the organization of remuneration, and the like), they should be distinguished by content, as well as the order of development and approval. Secondly, both professional standards and directories of qualification characteristics of professions of employees, developed and approved in accordance with the legislation, are normative documents required for application along with the norms of the Labor code and other normative legal acts of Ukraine in the field of labor and education.

**Keywords:** professional standards, qualification characteristics, qualifications framework.

Юшко А. М. Правове регулювання професійних стандартів в Україні. *Право та інноваційне суспільство* : електрон. наук. вид. 2018. № 2 (11). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/Yushko11.pdf>.