

*Using scientific knowledge to identify, interpret the concepts of effectiveness, efficiency, criteria, and in conjunction with the need to comply with the principle of court independence, argues the complexity of the methodological point of view to develop objective evaluation criteria, including the qualification of judges or applicants on the vacancy of a judge. Due to the systematic connection with the main problems of enforcement of the mentioned body of judicial administration, the directions of optimization of the evaluation criteria during the exercise of control by the High Council of Justice on the activity of the courts (judges) are distinguished and characterized as an element of improving its efficiency.*

*It is emphasized that the critical evaluation of the activity of the High Qualifications Commission of Judges of Ukraine in expert, scientific and political circles is carried out, as a rule, selectively, in terms of specifics, problems of realization of one or another aspect of administrative powers by a given body of judicial administration. However, quite often only the disadvantages, poor quality, manipulability, opacity of work are singled out, and the development of directions of optimization of evaluation criteria during the implementation of appropriate control is practically not carried out.*

*It is noted that the Public Council of International Experts, the Public Council of Integrity, other members of the public will also be able to use standardized formats to adhere to the requirements of judicial ethics for integrity, to gather materials and evidence, to formulate malpractice assumptions, in its own supervisory activities over judges. commission of judges in the evaluation of the person.*

*It is proposed to establish three criteria for qualification assessment: 1) professional competence; 2) motivational-psychological, communication-cognitive competence; 3) professional ethics and integrity.*

**Key words:** *control, judiciary, optimization of criteria, evaluation, High Qualifications Commission of Judges of Ukraine.*

Стаття надійшла до редакції 14.04.2019 р.

УДК 349.2

**В. М. Андрієв, Т. М. Вахонєва**

### **КВАЛІФІКАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

*У статті досліджуються основні ознаки кваліфікації працівника та її значення для трудового права. Кваліфікація працівників розглядається як категорія трудового права; аналізуються окремі види трудових відносин, де кваліфікація працівників має суттєвий вплив на їх динаміку та на правовий статус працівників. Здійснюється загальний аналіз основних складових кваліфікації працівників поряд з іншими оціночними категоріями, що визначають їх професійний рівень.*

**Ключові слова:** *кваліфікація працівників, кваліфікація робіт, професійний стандарт, професійні якості працівника.*

DOI 10.34079/2226-3047-2019-9-17-47-55

*Постановка проблеми.* Одним із основних факторів успішного та прогресивного економічного розвитку суспільства є формування кваліфікованих кадрів в усіх сферах господарчої діяльності. Кваліфікація працівника є тією категорією, яка визначає його

професіоналізм, компетентність та здатність виконувати конкретну роботу у межах певної професії. Правильне визначення кваліфікації працівника, її відповідність реальній можливості виконувати певну роботу скорочує можливі втрати робочого часу, укріплює дисципліну праці, підвищує прибутки, покращує морально-психологічний клімат у трудовому колективі, сприяє раціональному використанню трудових та матеріальних ресурсів та, відповідно, сприяє економічному розвитку підприємства. В трудовому праві питання визначення та підтвердження кваліфікації працівників мають важливе теоретичне та практичне значення. Насамперед це пов'язано з тим, що виконання трудової функції за певною посадою завжди обумовлене вимогами законодавства щодо наявності професії, спеціальності та відповідної кваліфікації. В процесі трудової діяльності кваліфікація працівника впливає на просування по службі (кар'єрне зростання); враховується при визначенні розмірів оплати праці; може впливати на розмір заохочення за успіхи в роботі; може враховуватися при вирішенні питання щодо звільнення працівника за ініціативою роботодавця тощо. При цьому слід звернути увагу, що трудове законодавство не містить визначення та не надає повного переліку основних ознак кваліфікації як категорії трудового права, хоча відносини з визначення кваліфікації працівників давно входять до предмету трудового права у вигляді самостійної групи відносин і регулюються нормами відповідної галузі. Вищезазначене вказує на необхідність подальшого науково-теоретичного дослідження поняття «кваліфікація працівників» та визначення проблем практичного використання цієї категорії при регулюванні різних видів трудових правовідносин.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Загальні проблеми оцінки професійності працівників, а також окремі процедури та методи такої оцінки у різні часи досліджувалися такими вітчизняними науковцями як: Н.Б. Болотіна, О.В. Гоц, В.П. Кохан, Х.Т. Мелешко, Н.О. Мельничук, Ф.П. Негру, Ю.М. Полетаєв, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, С.М. Черноус, В.І. Щербина та інші. Серед російських науковців питанням оцінки професійних якостей працівників приділяли увагу такі дослідники як: Д.О. Барінов, І.Л. Дубровіна, Н.В. Закалюжна, Ю.В. Іванчина, А.С. Маталін, В.А. Пашієв, С.А. Соколов та багато інших. Незважаючи на велику кількість досліджень, існує значна кількість проблемних питань, які потребують подальшого дослідження та вирішення. Більшість питань так і залишаються не визначеними нині діючим законодавством та потребують додаткового опрацювання з точки зору практики застосування трудового законодавства.

*Метою* цього дослідження є визначення поняття «кваліфікація працівника» в межах трудових правовідносин, встановлення основних його компонентів та аналіз окремих видів відносин, пов'язаних із використанням зазначеної категорії.

*Виклад основного матеріалу.* Сьогодні людині неможна зупинитися у своєму професійному розвитку, слід безперервно, протягом всієї трудової діяльності постійно удосконалюватися та підвищувати свій професійний рівень, інакше людина може виявитися не готовою до тієї конкурентної ситуації, яка складається на ринку праці. Вимоги до компетенції працівників у різних галузях господарчої та іншої діяльності підвищуються, періодична оцінка професійних якостей працівників дозволяє визначити їх кваліфікаційний рівень та максимально раціонально використовувати персонал. Професія та кваліфікація є тими показниками, які перш за все впливають на конкурентоздатність та затребуваність працівника на ринку праці. Кваліфікація працівників впливає і на конкурентоздатність підприємств (організацій), що, в кінцевому результаті, дозволяє підприємствам успішно приймати участь у різних інвестиційних прибуткових проектах. Відносини з визначення кваліфікації працівників входять до предмету трудового права у вигляді самостійної групи (існують свої

особливості їх встановлення, функціонування, припинення; відзначається своєрідність суб'єктного складу та цільового призначення та інше) і регулюються нормами відповідної галузі [1, с. 22-23].

Однією із основних (істотних) умов трудового договору беззаперечно є трудова функція. Трудова функція є обумовленою трудовим договором роботою, яку зобов'язується виконувати працівник. Трудова функція характеризується поєднанням таких показників як професія, спеціальність, посада та кваліфікація, що насамперед встановлені Національним класифікатором України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [2]. Цей класифікатор призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, Федерацією роботодавців України, всіма суб'єктами господарювання під час розробки штатного розпису підприємства (установи, організації) будь-якої форми власності, розробки посадових інструкцій і визначенні трудової функції та при здійсненні запису про роботу у трудові книжки працівників. Професійні назви робіт, які наведені у цьому класифікаторі, рекомендовано застосовувати під час утворення нових назв професій та посад у зв'язку з розвитком нових видів економічної діяльності та технологій. Класифікатор професій забезпечує інформаційну підтримку щодо вирішення таких завдань: 1) розрахунків чисельності працівників, обліку складу і розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо; 2) систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками; 3) аналізу та підготовки до публікації статистичних даних, а також розроблення відповідних прогнозів стосовно зайнятості, доходів, охорони праці, освіти, перепідготовки кадрів, що вивільняються, тощо; 4) підготовки статистичних даних для періодичних оглядів із статистики праці, що розробляються Міжнародною організацією праці (МОП); 5) вирішення питань контролю та аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору та працевлаштування громадян тощо.

Зазначений «Класифікатор професій» містить дещо умовне визначення **кваліфікації** і визначає її як здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. При цьому **робота** визначається як певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання. Відповідні визначення не містять ознак, які б розкривали юридичну сутність поняття «кваліфікація» та визначали його складові. Однак в «Основних положеннях» «Класифікатора професій» є вказівка на те, що **кваліфікація** визначається **рівнем освіти та спеціалізацією**, а у документі про освіту кваліфікація визначається через **назву професії**. Необхідний **рівень освіти**, відповідно «Класифікатора професій», досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов'язків. **Спеціалізація** пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або надаваними послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків. **Професія** є здатністю виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації.

При коментуванні норм трудового законодавства з'являються дещо різні, але за сутністю та внутрішнім змістом дуже схожі визначення кваліфікації працівників. Так, наприклад, в основному кваліфікація розглядається як:

- рівень професійної майстерності робітників;
- ступінь професійної підготовки, яка необхідна для виконання працівником трудових функцій;

- ступінь підготовленості працівника, що дозволяє виконати роботи певного рівня складності, наявність певних теоретичних знань та практичного досвіду;

- вид професійної обученості працівника, наявність в нього знань, умінь, навичок, необхідних для виконання ним певної роботи;

- здатність працівника виконувати конкретні завдання і обов'язки в межах конкретного виду діяльності, що характеризується рівнем освіти та досвідом практичної роботи;

- сукупність загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду потенційного працівника, що необхідний для виконання у даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності;

- рівень підготовленості, майстерності, ступінь придатності до виконання роботи за певною спеціальністю чи посадою, що визначається тими чи іншими кваліфікаційними категоріями окремо чи у сукупності тощо.

У будь-якому випадку рівень кваліфікації працівників відображає ступінь їх професійної підготовленості та практичну (реальну) здатність виконувати роботу в межах певної професії (за спеціальністю, посадою). Кваліфікація працівника з економічної точки зору є одним із важливих показників, що визначає якість робочої сили. Якість робочої сили - це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника, такі як: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, іноваційність, професійну придатність, моральність тощо. Кваліфікація працівника, таким чином, є важливою, але не єдиною складовою, що в цілому визначає поняття «якість робочої сили».

Рівень кваліфікації визначається за допомогою різних кваліфікаційних категорій. До таких категорій, наприклад, відносяться: розряд, клас, категорія, ранг, чин, вчене звання, вчений ступінь та інші. За вимогою норм трудового законодавства кваліфікація встановлюється як при прийнятті на роботу, так і в процесі трудової діяльності, з метою перевірки якості робочої сили та стимулювання працівників до підвищення рівня своєї професійної майстерності. Існуючі кваліфікаційні категорії враховують тільки об'єктивні вимоги, що визначають наявність необхідної освіти та практичну здатність виконувати певну роботу і не враховують суб'єктивні вимоги, що охоплюють психофізіологічні якості людини-працівника, які визначають реальну його здатність співпрацювати з іншими працівниками в трудовому колективі. Поняття «кваліфікація працівника, з юридичної точки зору, охоплює тільки встановлені законодавством об'єктивні вимоги (загальна освіта, професійна освіта, професійні навички, виробничий досвід тощо).

В трудовому праві слід розмежовувати такі поняття як «кваліфікація робіт» та «кваліфікація працівників». Кваліфікація робіт визначається сукупністю вимог до працівників, які повинні виконувати відповідну роботу. Кваліфікація працівника визначається сукупністю наявних у особи якостей, які обумовлені вимогами до кваліфікації робіт. Кваліфікаційні вимоги до робіт визначаються спеціальними кваліфікаційними характеристиками, які розробляються і затверджуються у відповідності із «Порядком розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик» [3]. Цей Порядок визначає процедуру розроблення, погодження, затвердження довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників та внесення змін до нього. Довідник є систематизованим за видами економічної діяльності збірником описів професійних назв робіт (посад, професій), які об'єднано у випуски та їх розділи. *Довідником* визначається перелік основних робіт, властивих тій або іншій

професійній назві роботи (посаді, професії), відповідно до їхніх назв та забезпечується єдність у визначенні кваліфікаційних вимог до них. Професійні назви робіт (посад, професій), для яких розробляються кваліфікаційні характеристики, повинні відповідати назвам, передбаченим у «Класифікаторі професій ДК 003:2010» [2]. «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників» є одним із основних документів з питань управління персоналом на підприємствах усіх форм власності та видів економічної діяльності, що призначений для:

- визначення переліку основних робіт, які властиві тій або іншій посаді (професії), та забезпечення єдності у визначенні кваліфікаційних вимог до певних посад (професій);

- ведення відповідної документації при прийнятті на роботу, професійному просуванні, переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, припиненні та розірванні трудового договору;

- оцінювання повноти відповідності змісту та якості виконання робіт працівником на певній посаді (певної професії) відповідної категорії (відповідного розряду) під час кваліфікаційних випробувань з урахуванням вимог законодавства з охорони праці;

- визнання відповідної кваліфікації працівника (категорії, розряду тощо);

- розподілу робіт за складністю та відповідальністю, стажем роботи, необхідною освітою та професійною підготовкою працівників;

- організації та ведення виробничих процесів;

- присвоєння та підвищення кваліфікаційних розрядів (категорій) за професією (посадою) відповідно до оволодіння особою певним обсягом знань та навичок у навчальних закладах, на виробництві чи у сфері послуг за результатами кваліфікаційної атестації;

- організації навчально-виховного процесу в закладах освіти, які готують працівників за професійними кваліфікаціями різних рівнів Національної рамки кваліфікацій;

- розроблення робочих (посадових) інструкцій, у яких закріплюються завдання, обов'язки, права та відповідальність працівників;

- підготовки положень про структурні підрозділи;

- підбору та розміщення персоналу;

- моніторингу раціональності використання персоналу згідно з професією (посадою), фахом і кваліфікацією.

Основою кваліфікаційних вимог до працівників виступає наявність освіти та її рівень. Базовими у сфері регулювання освітніх процесів в Україні є Закони України «Про освіту» [4], «Про вищу освіту» [5], «Про професійно-технічну освіту» [6], «Про науково-технічну діяльність» [7] тощо. Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України «Про освіту» особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Держава визнає ці види освіти, створює умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, а також заохочує до здобуття освіти всіх видів. У відповідності із законодавством всі ці види освіти враховуються або можуть враховуватися при формуванні кваліфікаційних вимог до працівників. Вирішальне значення у більшості випадків визначення кваліфікації працівників та при встановленні кваліфікації робіт має формальна освіта, результатом якої є здобуття певної освітньої кваліфікації. У відповідності із ст. 1 Закону України «Про освіту» кваліфікація - це визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання). Компетентністю визнається динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших

особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та (або) подальшу навчальну діяльність. Опис освітніх кваліфікаційних рівнів здійснюється із застосуванням Національної рамки кваліфікацій, що затверджена Постановою Кабінету Міністрів України «про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [8].

Освітні стандарти повинні базуватися та професійних стандартах, які слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Відповідно до ст. 39 Закону України «Про освіту» та відповідно до ст. 33 Закону України «Про професійно-технічну освіту» професійний стандарт - це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Згідно із «Методикою розроблення професійних стандартів» [9] професійні стандарти використовуються у сферах:

**1) освіти для:** розроблення освітніх програм (стандартів) та навчально-методичних матеріалів для всіх форм і видів освіти, навчання працівників на виробництві, підготовки педагогічних/науково-педагогічних працівників; розроблення стандартів оцінювання результатів навчання, присвоєння здобувачам професійних кваліфікацій, оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій працівників, випускників закладів освіти; проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб; формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, неформальне чи інформальне (спонтанне) навчання) їх отримання; професійної орієнтації населення, в тому числі учнів і студентів закладів освіти, працівників та безробітних тощо.

**2) управління персоналом для:** визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їхніх завдань, обов'язків та спеціалізації; створення умов для професійного розвитку працівників та підвищення якості їхньої праці; нормування праці; визначення посадових (робочих) завдань та обов'язків працівників, планування їхнього професійного зростання, розроблення посадових (робочих) інструкцій (за потреби); організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, у тому числі шляхом неформального навчання та підтвердження результатів неформального навчання; впливу на формування вимог до продуктивності праці та виробництва продукції (надання послуг); підбору, укомплектування штату працівниками; обґрунтування рішень, що ухвалюються за результатами атестації, сертифікації працівників; тарифікації, категоріювання посад і професій (за потреби); розроблення стандартів підприємства, організації, установи; формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу; групування професійних кваліфікацій, які застосовуються на підприємстві, в організації, установі, за рівнями НРК чи відповідної галузевої рамки кваліфікацій; встановлення єдиних вимог до змісту та якості професійної діяльності, узгодження назв професій (професійних назв робіт, посад), упорядкування видів трудової діяльності.

Таким чином, запроваджені професійні стандарти дозволяють встановити взаємозв'язок між освітніми вимогами до кваліфікації випускників навчальних закладів різних рівнів та вимогами до працівників, які формуються безпосередньо при виконанні певного виду роботи під впливом технічного прогресу, ринкової економіки, соціальних норм тощо. Кваліфікація працівника підтверджується не тільки документами про освіту, а також перевіркою та оцінюванням реальної можливості працівника виконувати свої трудові функції в межах присвоєної кваліфікації та професії і посади. За допомогою професійних стандартів визначаються професійні компетентності працівників, що складають кваліфікацію працівника.

Відповідно до Листа Міністерства соціальної політики України «Про переважне право на залишення на роботі» [10] на практиці для виявлення працівників з вищою кваліфікацією роботодавцем робиться порівняльний аналіз. У процесі проведення такого аналізу, як правило, враховуються такі обставини: наявність відповідної освіти, післядипломної освіти, документів про підвищення кваліфікації, відсутність дисциплінарних стягнень, наявність заохочень за успіхи у роботі, отримання премій за виконання особливо важливих робіт, відсутність прогулів, відпусток без збереження заробітної плати, тривалого перебування на лікарняних, зауважень з боку адміністрації щодо строків і якості виконуваних завдань, обсяги виконуваних робіт тощо. Щодо рівня кваліфікації, то вона вимірюється рівнем освіти працівника, а також додатково здобутими навиками і вміннями. Наприклад, чи здобув працівник вищу освіту, післядипломну освіту, який у нього досвід роботи на аналогічних посадах, чи проходив він додатково курси підвищення кваліфікації тощо. Також обов'язково враховуються наявність чи відсутність заохочень та дисциплінарних стягнень, що має бути підтверджено документально.

В процесі своєї трудової діяльності працівниками здійснюється підвищення свого професійного рівня шляхом підвищення кваліфікації в спеціальних освітніх установах, проходження стажування в інших установах, набуття спеціального трудового стажу, отримання вищого розряду, рангу, класу тощо. Таким чином, кваліфікація працівників також визначається тими показниками рівня професійних якостей працівника, які здобуваються протягом трудової діяльності та мають юридичне підтвердження. Оцінка професійних якостей працівників може здійснюватися шляхом застосування тих видів оцінки, які чітко визначені різними нормами трудового законодавства, так і ті, що не визначені, але не заборонені трудовим законодавством та йому не суперечать. У будь-якому випадку обов'язковим є дотримання обов'язкових норм трудового права, які регулюють порядок та умови застосування тієї чи іншої процедури оцінки, а також дотримання загальних та спеціальних принципів трудового права. Одним із законодавчих актів, призначених для регулювання професійного зростання працівників є Закон України «Про професійний розвиток працівників» [11].

Підсумовуючи вищевикладене, можемо однозначно вказати на те, що кваліфікація працівника визначається: 1) рівнем освіти, що підтверджується відповідними документами про освіту; 2) реальною здатністю працівника виконувати доручену йому роботу в межах певної професії, що перевіряється безпосередньо при виконанні працівником трудових обов'язків; 3) підвищенням професійного рівня в процесі трудової діяльності, що може підтверджуватися стажем роботи, особливими професійними здобутками працівника, проходженням додаткового практичного стажування та теоретико-практичного навчання із отриманням підтверджуючих документів тощо.

Реформування законодавства про освіту вплинуло на процес визначення кваліфікації працівників як суб'єктів трудових правовідносин. Позитивним є запровадження такої категорії як «професійний стандарт» та затвердження нової «Методики розроблення професійних стандартів», які дозволили максимально уніфікувати освітні та професійні стандарти, результатом чого повинна стати відповідність освіти вимогам роботодавців до професійних якостей потенційної робочої сили. Професійні стандарти є більш широкою категорією, яка «обслуговує» освітні стандарти та визначає кваліфікаційні вимоги до професійних кадрів.

### Список використаної літератури

1. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: Дис. на соиск. уч. степ. к.ю.н.: (12.00.05) / Институт законодательства и сравнительного правоведения при правительстве Российской Федерации. – Москва, 2006. – 230 с.; Zakaliuzhnaia N.V. Organizatsionno-pravovyye formy opriedieleniia kvalifikatsii rabotnikov: Dis. na. soisk. uch. stiep. k.u.n.: (12.00.05) / Institut zakonodatielstva i sravnitel'nogo pravoviedeniia pri pravitielstvie Possiiskoy Fiedieratsii. – Moskva, 2006. – 230 s.
2. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010» / Затверджений Наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>; Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy «Klasyfikator profesii DK 003:2010» / Zatverdzhenyi Nakazom Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 28 lypnia 2010 roku № 327.
3. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик / Затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України від 31 травня 2017 року № 918 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17>; Poriadok rozroblennia ta zatverdzhennia kvalifikatsiinyh harakterystyk / Zatverdzhenyi Nakazom Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 31 travnia 2017 roku № 918.
4. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року // Відомості Верховної Ради України, 2017, № 38-39, ст. 380 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>; Zakon Ukrainy «Pro osvitu» vid 5 veresnia 2017 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2017, № 38-39, st. 380.
5. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року // Відомості Верховної Ради України, 2014, № 37-38, ст. 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>; Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» vid 1 lypnia 2014 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2014, № 37-38, st. 2004.
6. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року // ВВР України, 1998, № 32, ст. 215 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98>; Zakon Ukrainy «Pro profesiino-tehnichnu osvitu» vid 10 liutogo 1998 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 1998, № 32, st. 215.
7. Закон України «Про науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року // Відомості Верховної Ради України, 2016, № 3, ст. 25 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>; Zakon Ukrainy «Pro naukovo-tehnichnu osvitu» vid 26 lystopada 2015 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2016, № 3, st. 25.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 року № 1341 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>; Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii» vid 23 lystopada 2011 roku № 1341.
9. Методика розроблення професійних стандартів / Затверджена Наказом Міністерства соціальної політики України від 22 січня 2018 року № 74 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>; Metodyka rozroblennia profesiinyh standartiv / Zatverdzhenyi Nakazom Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 22 sichnia 2018 roku № 74.
10. Лист Міністерства соціальної політики України від 21 травня 2012 року № 80/06/187-12 «Про переважне право на залишення на роботі» [Електронний ресурс]. –



Режим доступу: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/3191-80.html>; Lyst Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 21 travnia 2012 roku № 80/06/187-12 «Pro perevazhne pravo na zalyshennia na roboti»

11. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року // Відомості Верховної Ради України, 2013, № 24, ст. 243 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>; Закон України «Pro profesiynnyu rozvytok pratsivnykiv» vid 12 sichnya 2012 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady, 2013, № 24, st. 243.

**V. Andriiv, T. Vakhoniava**

#### **QUALIFICATION OF EMPLOYEES AS A CATEGORY OF LABOR LAW**

The article examines the main features of the qualification of an employee and its importance for labor law. Qualification of employees is considered as a category of labor law; some types of labor relations are analyzed, where the qualification of employees has a significant influence on their dynamics and on the legal status of employees. There is a general analysis of the main components of the qualifications of employees along with other rating categories that determine their professional level.

**Key words:** *qualification of workers, qualification of works, professional standard, professional qualities of an employee.*

Стаття надійшла до редакції 15.04.2019 р.

УДК: 342.553(477)

**Є. О. Бутирін**

#### **МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ ПЕРІОДУ КОЗАЦЬКОЇ ДОБИ (КІНЕЦЬ XV СТ. - ПЕРШОЇ ПОЛОВИНИ XVII СТ.)**

*Досліджено виникнення козацтва та функціонування органів козацького самоврядування (кін. XV ст. - пер. пол. XVII ст.). Висвітлено, що зібрання всіх без винятку козаків – рада (коло), була вищим органом влади на Запорозькій Січі. Чернецькою радою вона називалася тоді, коли козаки збиралися не за старшинською, а за власною ініціативою. Також на раду могли зібратися лише старшини, а в окремих випадках на коло могли запросити не все козацтво, а лише депутації від куренів. Існування ради не регламентувалося формальними правилами, традиційно коло скликалась щорічно 1 січня на Січі, для переобрання отамана та старшини, а в разі поточної потреби скликалися неординарні ради, які могли збиратися там де виникала така потреба. Рада була дорадчим органом, інструментом досягнення консенсусу, прийняття спільного рішення, яке ставало обов'язковим для спільноти, що його ухвалила. При ухваленні рішення рада розділялася на два кола – старшинське та чернетське, що обіймало чернь – простих людей. І дуже часто, коли чернетське коло одностайно приймало рішення, то старшині, навіть мимоволі, доводилось приставати на бік більшості. В ознаку прийняття рішення били в литаври та давали гарматні залпи.*

*На повагу ради виносились найважливіші питання щодо життєдіяльності козацької громади, а саме: встановлення військового устрою, обрання виконавчих органів – отамана, старшини, питання війни та миру, проведення переговорів з*