

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-12/38>

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ACADEMIC STAFF OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

**Бурак В.Я., д.ю.н., професор,
професор кафедри соціального права**

Львівський національний університет імені Івана Франка

**Рим О.М., д.ю.н., професор,
професор кафедри соціального права**

Львівський національний університет імені Івана Франка

Стаття присвячена дослідженню правових основ та практичних аспектів професійного розвитку науково-педагогічних працівників в Україні. Розкрито суспільну значущість професійного розвитку освітян, що обумовлює обов'язковість вдосконалення їхніх компетенцій. На основі аналізу Закону України «Про освіту» та Закону України «Про вищу освіту» встановлено законодавчі гарантії підтримки професійного розвитку педагогів, включаючи процедури, види та форми підвищення кваліфікації, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України № 800 від 21.08.2019.

Висвітлено основні правові проблеми у сфері підвищення кваліфікації, серед яких невизначеність переліку видів навчання, складність процедур визнання результатів, а також недоліки оцінювання професійного розвитку. Автори підкреслюють суперечності між вимогами до визнання результатів підвищення кваліфікації для конкурсного відбору та отримання вченого звання, що може знижувати мотивацію працівників до дотримання формальних процедур.

Особливу увагу приділено проблемам фінансування підвищення кваліфікації, зокрема обмеженим можливостям участі у міжнародних програмах через недостатнє забезпечення матеріальних ресурсів. Запропоновано використовувати колективно-договірне регулювання для вирішення цих питань, наприклад, шляхом запровадження компенсаційних виплат, забезпечення збереження заробітної плати під час стажування, а також інтеграції процесу підвищення кваліфікації у робочий графік.

Розглянуто європейський досвід, зокрема рішення Суду Європейського Союзу, що підтверджує необхідність врахування професійного навчання як частини робочого часу. Зроблено висновок про важливість удосконалення нормативно-правового регулювання та запровадження індивідуального підходу до професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: трудові права, професійний розвиток працівників, професійне навчання, професійна кваліфікація, працівник, роботодавець, колективний договір, робочий час, оплата праці.

The article addresses the legal framework and practical aspects of the professional development of academic staff in Ukraine. The authors reveal the social significance of the professional development of educators, which necessitates the improvement of their competencies. Based on the analysis of the Law of Ukraine 'On Education' and the Law of Ukraine 'On Higher Education,' the author establishes legislative guarantees to support the professional development of teachers, including procedures, types, and forms of advanced training, approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 800 of 21.08.2019.

The main problems in the field of advanced training are highlighted, including the uncertainty of the list of types of training, the complexity of the procedures for recognizing results, and shortcomings in the regulatory framework governing the assessment of professional development. The authors emphasize the contradictions between the requirements for recognition of advanced training results for competitive selection and academic titles, which may reduce the motivation of employees to comply with formal procedures.

Particular attention is paid to the problems of financing professional development and minimal opportunities to participate in international programs due to insufficient material resources. Collective bargaining is proposed to address these issues, for example, by introducing compensation payments, ensuring salary retention during internships, and integrating the process of professional development into the work schedule.

The authors consider the European experience, in particular, the judgment of the Court of Justice of the European Union, which confirms the need to consider vocational training as part of working time. They conclude that improving the regulatory framework and introducing an individual approach to the professional development of academic staff are important.

Key words: labour rights, professional development of employees, professional training, professional qualification, employee, employer, collective agreement, working time, remuneration.

Вступ. Величезна суспільна значущість освітянської діяльності зумовлює надвисокі вимоги до особистості науково-педагогічного працівника. Тож не дивно, що їхнім трудовим обов'язком є постійне вдосконалення професійних та загальнокультурних компетенцій, а також підвищення педагогічної майстерності. Існує багато шляхів для досягнення цього, і згідно з чинним законодавством, перш за все йдеться про різноманітні види підвищення кваліфікації.

Стаття 57 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII [4] встановлює, що держава забезпечує науково-педагогічним працівникам оплату підвищення квалі-

фікації. А у статті 59 Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII [5] читаємо про таку гарантію для науково-педагогічних працівників як створення умов підвищення їхньої кваліфікації. Отже, науково-педагогічні працівники не лише зобов'язані постійно вдосконалювати свої професійні компетенції, а й мають гарантовану державою підтримку у цьому процесі, що закріплено на законодавчому рівні. Щоправда вимоги до підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників в Україні можуть дещо відрізнятися залежно від типу навчального закладу, рівня освіти, який надається, та конкретної спеціальності.

З огляду на це потребує з'ясування порядок підвищення кваліфікації, механізми реалізації державних гарантій, а також оцінка їхньої ефективності. Важливим є також вивчення потенційних перешкод у забезпеченні належних умов для професійного розвитку науково-педагогічних працівників та пошук шляхів їх усунення.

Виклад основного матеріалу. Бурхливий розвиток інформаційного суспільства та швидке «старіння» професійних знань змушує науковців постійно розвиватись і вдосконалювати свої знання різними способами [18, с. 82]. При цьому, правова основа для підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладена Законами України «Про освіту» [4] та «Про вищу освіту» [5]. Ними також наголошено на важливості постійного професійного розвитку педагогів. Спеціальний Порядок, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800 (далі – Порядок № 800), визначає процедуру, види, форми, обсяг, періодичність і умови підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти і установ різних форм власності та сфер управління, включаючи механізм оплати й порядок визнання результатів такого підвищення [14]. Відповідно до цих норм кожен заклад вищої освіти зобов'язаний розробити власні програми підвищення кваліфікації, що відповідають ліцензійним умовам [16] та сучасним стандартам якості освіти. Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, які затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 04.12.2020 № 1504, зорієнтовують як це зробити [8]. Зауважимо, що за загальним правилом професійне навчання є радше правом, аніж обов'язком роботодавця [20, с. 101]. Разом із тим, щодо науково-педагогічних працівників діє принцип обов'язковості підвищення кваліфікації та, зумовлений цим, обов'язок роботодавця забезпечити таке.

Попри значний масив правових норм у цій сфері, досі існує чимало невирішених питань, неоднозначностей та перешкод для реалізації права на професійний розвиток освітан. Однією з ключових проблем є нечіткий перелік видів підвищення кваліфікації. Відповідно до чинного Порядку № 800, до таких видів належать навчання за програмою підвищення кваліфікації, зокрема участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо, а також стажування. Таким чином, для визнання певної діяльності підвищенням кваліфікації вона має називатися стажуванням або бути включеною до затвердженої програми кваліфікації.

У цьому контексті варто підтримати слушні пропозиції Л. П. Амелічової щодо потреби уніфікації базових понять з питань професійного навчання, його видів та форм [1, с. 114–115]. Рівно ж як і заслуговують на увагу критичні зауваження вчених щодо непрозорості та складності процедури визнання окремих результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників [2, с. 56; 21, с. 148]. Згідно з чинним законодавством результати підвищення кваліфікації, проведеного в Україні, не потребують визнання (п. 24 Порядку № 800). Наприклад, якщо таке відбулось у закладі освіти, в якому працюють науково-педагогічні працівники, або у разі підвищення кваліфікації у суб'єкті, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадить освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Водночас результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктах підвищення кваліфікації повинні бути визнані рішенням вченої ради відповідного закладу освіти.

У цьому контексті виглядає суперечливою вимога п. 25 Порядку № 800, яка зобов'язує науково-педагогічного працівника протягом місяця після завершення підвищення кваліфікації подавати до вченої ради закладу освіти клопотання про визнання результатів та відповідний документ. Нагадаємо, що згідно з п. 24 цього ж Порядку, результати підвищення кваліфікації у визначених випад-

ках не потребують жодного додаткового санкціонування чи схвалення. Таким чином, постає запитання: яка доцільність такого звернення? Вочевидь воно мало б стосуватись ситуацій, що описані п. 26 Порядку № 800. У ньому перераховано додаткові види діяльності науково-педагогічних працівників, які можуть бути визнані як підвищення кваліфікації. Серед них, участь у програмах академічної мобільності [15], наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня чи вищої освіти. Процедура зарахування таких видів діяльності, оцінювання їхніх результатів та визначення обсягу підвищення кваліфікації регулюється рішеннями вчених рад закладів освіти, проте відсутність відповідного локального акта в закладі може суттєво обмежити можливості науково-педагогічних працівників скористатися цими правами, залишаючи їхню реалізацію декларативною.

Результати підвищення кваліфікації, визнані вченою радою шляхом затвердження звіту про його проходження, враховуються під час конкурсного відбору на посаду або укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками. Однак для врахування результатів підвищення кваліфікації з метою отримання вченого звання доцента чи професора таке визнання не потрібне. У Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам [9] зазначено, що для отримання вченого звання здобувачу такого достатньо підтвердити міжнародний досвід про навчання та стажування в закладах вищої освіти чи наукових установах країн ОЕСР або ЄС шляхом представлення відповідних сертифікатів, свідоцтв, дипломів, чи інших документів.

Ця ситуація вказує на проблему непослідовності у підходах до оцінювання результатів підвищення кваліфікації. З одного боку, для конкурсного відбору потрібне визнання такого вченою радою, з іншого – для отримання вченого звання достатньо сертифікату про стажування, що може знизити мотивацію працівників до дотримання формальних процедур. Ба більше, на ринку з'явилося чимало комерційних пропозицій від закордонних закладів вищої освіти, що співпрацюють із українськими партнерами, щодо дистанційного проходження міжнародного стажування. Зазвичай такі програми є платними, що, попри безумовну користь, яку вони надають у виконанні вимог щодо професійного розвитку, створює додатковий фінансовий тягар для науково-педагогічних працівників. Тож на практиці підвищення кваліфікації таких працівників у багатопрофільних університетах зазвичай здійснюється в межах їхніх спеціалізованих підрозділів, таких як інститути післядипломної освіти або навчально-методичні комплекси. Кафедри університетів, як основні структурні одиниці, також відіграють важливу роль у цьому процесі. Зокрема, завідувачі кафедр зобов'язані планувати роботу з підвищення кваліфікації співробітників, сприяти вдосконаленню педагогічної майстерності молодих викладачів, поширювати досвід кращих викладачів, організовувати науково-методологічні семінари та забезпечувати зростання наукового рівня працівників [3, с. 85]. Однак часто ці програми є формальними та мають загальний характер. Це обумовлює різний рівень ефективності підвищення кваліфікації, що потребує подальшого удосконалення індивідуальних підходів і локальних актів у закладах вищої освіти, які б враховували потреби науково-педагогічних працівників до освіти.

Одним із чинників, що впливають на якість освітніх заходів у контексті професійного розвитку, є повнота та своєчасність їхнього фінансування. Основною проблемою в цьому аспекті залишається перманентний брак коштів на підтримку ініціатив щодо удосконалення професійної майстерності науково-педагогічних працівників. Це суттєво обмежує їхню участь у міжнародних програмах стажування та курсах підвищення кваліфікації. Нерідко працівникам відмовляють у збереженні заробітної плати на час навчання [7, с. 45].

На нашу думку, найбільш дієвими правовими інструментами подолання цієї проблеми можуть стати колективні договори. Саме на їхньому рівні доцільно прописати умови фінансування підвищення кваліфікації працівників, враховуючи їхні потреби та можливості участі в міжнародних освітніх програмах. Зокрема, за допомогою актив соціального діалогу на локальному рівні можна запровадити систему матеріального заохочення участі у грантових програмах навчання, що сприятиме залученню працівників до таких ініціатив. Наприклад, погодити правило відповідно до якого зберігати середній заробіток за працівником, який проходить закордонне стажування на умовах грантової підтримки. Крім того, у колективному договорі варто передбачити правила здійснення компенсаційних виплат працівникам у разі витрат, пов'язаних із підвищенням кваліфікації, наприклад, витрат на проїзд, проживання чи оплату курсів.

Предметом колективно-договірного регулювання можуть також бути норми часу, який працівник зобов'язаний використати для підвищення своєї кваліфікації. Наприклад, соціальні партнери вправі визначити мінімальну кількість годин або днів на рік, які роботодавець забезпечує для участі працівника в освітніх заходах, за умови збереження заробітної плати. Це дозволить інтегрувати процес професійного розвитку в робочий графік і забезпечити належні умови для підвищення кваліфікації. Адже, чи не найбільш чутливим аспектом підвищення кваліфікації є питання часу, який працівник має витратити на цей процес, та його ефективний облік.

Постійне підвищення кваліфікації є трудовим обов'язком науково-педагогічних працівників, а тому ситуація, коли працівник змушений проходити таке поза звичайним робочим часом та ще й у більшості випадках самостійно фінансувати, межує з порушенням трудових прав. У цьому контексті доцільно згадати рішення Суду Європейського Союзу у справі *BX v Unitatea Administrativă Teritorială D.* (Case C-909/19) [22], у якому було наголошено, що обов'язкове професійне навчання, яке проводиться за межами роботодавця та поза звичайним робочим часом, вважається робочим часом. Це рішення створює важливий прецедент для розуміння обов'язків роботодавця щодо організації професійного навчання працівників. Воно підкреслює, що забезпечення можливості для підвищення кваліфікації має бути частиною робочого процесу, а витрати, пов'язані з навчанням, не повинні покладатися на працівника.

Окремі українські заклади вищої освіти визначаючи норми часу для планування та обліку роботи науково-педагогічних працівників включають до таких періоди підвищення кваліфікації. Наприклад, в Національному університеті «Одеська Політехніка» визначено норми часу для підвищення кваліфікації: з відривом від виробництва це не більше 180 годин на рік, а без відриву – 4 години на тиждень та 1 година на день [12]. У Національному аерокосмічному університеті ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» підвищення кваліфікації за навчальним планом науково-педагогічних працівників обліковуються як 1 година за одну академічну годину, відповідно до навчального плану, із наданням сертифіката або свідоцтва про проходження курсу [13]. У свою чергу, Український державний університет залізничного транспорту встановлює підвищення кваліфікації без відриву від виробництва (стажування) до 180 годин раз на п'ять років, а також підвищення кваліфікації з отриманням професійного сертифіката (наприклад, аудитора чи експерта) – 100 годин з отриманням сертифіката чи свідоцтва [11].

Загалом, аналіз наведених норм засвідчує, що питання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників потребує більш чіткого правового регулювання, особливо в частині обліку робочого часу. Враховуючи, що підвищення кваліфікації є невід'ємною частиною трудо-

вої функції працівника, необхідно удосконалити існуючі норми, щоб вони відображали реальний обсяг часу, витраченого на професійний розвиток, а також забезпечували правильний облік цього часу. Це питання є надзвичайно важливим, оскільки неузгодженість і непослідовність у його вирішенні можуть призвести до юридичних та організаційних проблем із реалізацією прав працівників. Тому важливо впорядкувати процес підвищення кваліфікації та зробити його більш прозорим і збалансованим, враховуючи потреби як працівників, так і роботодавців.

Водночас не менш значущим є питання вибору тематики, за якою має здійснюватися таке навчання. Згідно з професійним стандартом «Викладач закладу вищої освіти» [10] форми і зміст підвищення кваліфікації повинні бути спрямовані на формування компетентностей, визначених стандартом, а також індивідуальним планом професійного розвитку викладача, який він може формувати самостійно у довільній формі. Відповідно до Порядку № 800 підвищення кваліфікації науково-педагогічними працівниками здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації закладу освіти на певний рік. Ці університетські плани насправді містять вказівки лише щодо строків та місяця стажування. Решта даних, необхідних для проходження стажування (підвищення кваліфікації) формує сам працівник. Для того щоб процес професійного розвитку став більш ефективним, необхідно підходити до складання планів підвищення кваліфікації закладу вищої освіти більш системно. Це зумовлює ретельне вивчення потреб працівників і формування індивідуальних планів розвитку для кожного науково-педагогічного працівника. Такий підхід дозволить краще враховувати потреби, інтереси та специфіку професійної діяльності кожного викладача.

У нашому прагненні удосконалити чинні процедури мусимо орієнтуватись на кращі європейські практики та стандарти, розроблені в рамках ЄС. Насамперед необхідно пришвидшити інтеграцію в програми академічного обміну, такі як Erasmus+, DAAD та Horizon Europe, що дають можливість викладачам і науковцям проходити стажування за кордоном. Доцільно також впроваджувати стандарти якості освіти, що включають професійний розвиток викладачів, а також інтеграцію процесів підвищення кваліфікації в загальну систему забезпечення якості університетів, відповідно до стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG) [23, с. 47]. Адже саме вищі заклади освіти несуть основну відповідальність за якість своїх викладачів та створення для них сприятливого середовища, що дозволить їм ефективно виконувати свою роботу. В такому середовищі створюються не лише умови, але й стимули для професійного розвитку викладацького складу. Особливий акцент робиться на заохоченні наукової діяльності, що сприяє зміцненню зв'язку між освітою та дослідженнями, а також на впровадженні інноваційних методів викладання та сучасних технологій [19, с. 14].

Наведені засади знаходять відображення у Рекомендаціях Європейської Комісії щодо Європейської хартиї дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників (2005) [17]. У цьому контексті Міністерство освіти і науки України активно працює над розробкою та впровадженням нових інструментів для розвитку наукової кар'єри, зокрема щодо поліпшення кар'єрних перспектив для науковців і створення комфортного середовища для реалізації їхнього наукового потенціалу [6].

Корисними будуть також настанови, що включені до Рекомендацій 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18.12.2006. Цим документом впроваджено довідкову систему ключових компетентностей для політиків, провайдерів освіти і навчання, соціальних партнерів і тих, хто навчається [23, с. 50].

Такі заходи повинні стати значущими для підвищення рівня професійного розвитку академічних працівників і в Україні. Це безумовно сприятиме інтеграції національної освітньої системи до європейського простору. Ба більше поступове впровадження відповідних європейських стандартів і вимог дозволить підвищити економічний потенціал, інноваційну складову та конкурентоспроможність України на світовому ринку [24, с. 683].

Висновки. Підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників є ключовими чинниками забезпечення якості освітнього процесу. Ці процеси мають ґрунтуватися на сучасних підходах до професійного розвитку, враховуючи інтереси викладачів, навчальних закладів і суспільства загалом. Підвищення кваліфікації має стати не лише формальною вимогою, а й дієвим інструментом професійного зростання, що відповідає індивідуальним потребам викладачів і стратегічним завданням системи освіти. Це зумовлює створення гнучких програм навчання, спрямованих на розвиток компетентностей, інтеграцію новітніх педагогічних методик та технологій, а також налагодження міжнародного співробітництва для обміну передовим досвідом. Лише за таких умов можна досягти високого рівня професійної підготовки викладачів, що позитивно вплине на якість освіти в Україні, сприятиме її інтеграції до європейського освітнього простору та забезпечить конкурентоспроможність випускників на глобальному ринку праці.

Однак поки що бюрократизовані процеси нівелюють значимість підвищення кваліфікації. Безкоштовні навчання, які проводяться роботодавцями, не завжди від-

повідають індивідуальним потребам працівника, а часто орієнтовані на широкий загал, що свідчить про формальність таких заходів. Ускладнені процедури визнання результатів професійного навчання, зокрема закордонного досвіду, також є значною перешкодою для ефективного професійного розвитку.

Відсутність прозорих механізмів сертифікації та акредитації програм підвищення кваліфікації, а також відсутність прямого зв'язку між проходженням такого навчання і кар'єрним зростанням чи підвищенням заробітної плати створюють додаткові виклики. Тож вкрай необхідно запровадити чіткі механізми фінансування підвищення кваліфікації та прозорі процедури визнання отриманих результатів. Лише забезпечення цих умов дозволить реалізувати завдання професійного розвитку як інструменту вдосконалення освітнього процесу, підвищення його якості та створення сприятливого середовища для особистісного та кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників. При цьому важливо забезпечити тісний зв'язок між результатами підвищення кваліфікації та кар'єрним розвитком, включно з можливістю підвищення зарплати чи зайняття вищих посад. Це стане додатковим стимулом для викладачів активно долучатися до навчальних програм і вдосконалювати свої професійні навички.

Зрештою, лише за умови чіткої державної політики, належного фінансування та спрощення адміністративних процедур можна забезпечити ефективну реалізацію програм підвищення кваліфікації, які відповідатимуть сучасним викликам та сприятимуть інтеграції української освіти в європейський простір.

ЛІТЕРАТУРА

1. Амелічева Л. Правове забезпечення професійної освіти і навчання працівників в умовах кризи гідної праці та «озелення» економіки. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 4. С. 110–115.
2. Балог К.С. Формальне та неформальне професійне навчання та їх правове забезпечення. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 4. С. 49–58.
3. Жабенко О. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України. *Молодий вчений*. 2018. № 7 (59). С. 82–88. URL: <https://molodyivchennyi.ua/index.php/journal/article/view/4205> С. 85 (дата звернення: 14.12.2024).
4. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 URL: № 2145-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 14.12.2024).
5. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 14.12.2024).
6. Лист Міністерства освіти і науки України 03.05.2018 № 1/9-275 Щодо впровадження Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-275729-18#Text> (дата звернення: 14.12.2024).
7. Луценко О. Є. Правове регулювання професійного розвитку державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право*. 2023. Т. 3. Вип. 75. С. 41–46.
8. Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, які затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 04.12.2020 № 1504 URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/uploads/public/661/68f/797/66168f797de9e977606619.pdf> (дата звернення: 14.12.2024).
9. Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 № 13 Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16#top> (дата звернення: 14.12.2024).
10. Наказ Міністерства освіти і науки України від 16.10.2024 № 1466, що затверджує професійний стандарт «Викладач закладу вищої освіти» URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/uploads/public/671/b46/8b1/671b468b176c8465976827.pdf> (дата звернення: 14.12.2024).
11. Норми часу для планування й обліку навчальними працівниками українського державного університету залізничного транспорту. Додаток № 1 до наказу Українського державного університету залізничного транспорту від 30.08.2021 року № 118 URL: <https://kart.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/dodatki-do-nakazu-118-vid-30.08.21-normi-chasu.pdf> (дата звернення: 14.12.2024).
12. Перелік видів та норми часу для планування і обліку навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників Одеської політехніки. Додаток до наказу від 19.12.2022 № 55. URL: https://op.edu.ua/sites/default/files/publicFiles/node_docs/normy_chasu_navchalnoyi_metodychnoyi_naukovoyi_ta_organizaciynoi_roboty.pdf (дата звернення: 14.12.2024).
13. Положення про норми часу для планування і обліку роботи науково-педагогічних працівників Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут». Затверджено Вченою радою 30 червня 2021 року URL: <https://khai.edu.ua/university/normativna-baza/polozheniya1/polozhennya-pro-poryadok-ocinyuvannya-diyalnosti-poryadok-zamishhennya-posadzobuttya-zvan-ta-stupeniv/polozhennya-pro-normi-chasu/> (дата звернення: 14.12.2024).
14. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800 Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.12.2024).
15. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.08.2015 № 579 Про затвердження Порядку реалізації права на академічну мобільність URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.12.2024).
16. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187 Про затвердження Ліцензійних умов для закладів вищої освіти URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#top> (дата звернення: 14.12.2024).
17. Рекомендації Європейської комісії від 11.03.2005 щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників URL: https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/charter_code_ukrainian.pdf (дата звернення: 14.12.2024).
18. Скаун С. Правове регулювання стажування наукових і науково-педагогічних працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 80–83.

19. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К. : ТОВ "ЦС", 2015. 32 с.
20. Тимофіїв Р. Щодо проблеми професійного навчання працівників коштом роботодавця. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 10. С. 100–104.
21. Чуприна Ю. А. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2021. 188 с.
22. Case C-909/19. BX v Unitatea Administrativ Teritorială D. [2021] ECLI:EU:C:2021:893
23. Sereda O., Burniagina Yu., Halkina N. Standards of professional development of employees: international experience and current prospects in Ukraine. *Право та інноваційне суспільство – Law and innovation society*. 2022, 1(18), 43–56, [https://doi.org/10.37772/2309-9275-2022-1\(18\)-4](https://doi.org/10.37772/2309-9275-2022-1(18)-4)
24. Yaroshenko O.M., Vapnyarchuk N.M., Burnyagina Yu.M., Kozachok-Trush N.V., Mohilevskyi L.V. Professional Development of Employees as the Way to Innovative Country. *Integration Journal of Advanced Research in Law and Economics*. XI/2020, No 48 : 683–695.