



УДК 349.2

К. Гриб,аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПОРЯДОК СТВОРЕННЯ Й ПОВНОВАЖЕННЯ АТЕСТАЦІЙНИХ КОМІСІЙ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

Атестація працівників та оцінювання кадрів відіграють важливу роль у діяльності кожної навчальної й іншої установи, у штаті яких є педагогічні працівники, адже сприяє кращому підбору та раціональному використанню кадрів. Для підвищення якості й ефективності атестації велике значення має її правильна організація, яка включає створення атестаційних комісій і їхнє повноваження. Проблему організації та проведення атестації досліджували Л.В. Купіна, В.П. Кохан, В.П. Пастухов, Ф.П. Негру, Л.І. Лазор. Водночас не всі аспекти цього питання розглянути належним чином.

Метою статті є дослідження порядку створення атестаційних комісій і їхніх повноважень і доцільності застосування трирівневої системи атестаційних комісій.

У науковій літературі суб'єктів трудових правовідносин прийнято ділити на окремі види. Так, за колом усіх суб'єктів трудових правовідносин, їхнє можна поділити на дві групи: головні та другорядні. До останніх належать суб'єкти, котрі беруть участь у трудових правовідносинах, тільки якщо виникає потреба або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування [10, с. 66]. До таких суб'єктів варто зарахувати й атестаційну комісію, яка створюється роботодавцем як тимчасовий орган перевірки кваліфікації, необхідної для виконання працівниками їхньої трудової функції.

Разом з тим створення та діяльність атестаційної комісії неможливі без участі головних суб'єктів трудових правовідносин – працівника й роботодавця.

Адже роботодавець створює атестаційну комісію з метою проведення атестації працівників, а останні проходять її.

Л.В. Купіна ділить суб'єктів атестації педагогічних і науково-педагогічних працівників, залежно від виду їхньої трудової діяльності, на суб'єктів атестації, які забезпечують таке:

- а) загальноосвітній рівень населення в закладах освіти;
- б) науково-інтелектуальний потенціал країни [8, с. 63].

Ми ж зосередимо свою увагу на першій групі суб'єктів атестації.

Аналіз вітчизняного законодавства дає змогу зробити висновок, що атестація – багатогранний і доволі непростий процес, який передбачає кілька етапів:

- підготовчий;
- проведення атестації;
- підведення підсумків атестації;
- виконання рекомендацій атестаційної комісії.

На підготовчому етапі роботодавець чи уповноважений ним орган створює атестаційну комісію. Атестація педагогічних працівників здійснюється в чітко передбачені строки, а відтак усі етапи проведення атестації мають граничні терміни проведення. У Типовому положенні зазначено, що для організації та проведення атестації педагогічних працівників у навчальних та інших закладах, органах управління освітою щороку до 20 вересня створюються атестаційні комісії I, II та III рівнів.

Атестаційні комісії I рівня створюються в навчальних, науково-методичних та інших закладах і установах, у штаті яких є педагогічні працівники, за наказом керівника відповідного закладу чи установи; атестаційні комісії

II рівня утворюються в районних (міських) відділах (управліннях) освітою за наказом голови райдержадміністрації; атестаційна комісія III рівня – обласна атестаційна комісія, створюється при Департаменті освіти і науки обласної державної адміністрації відповідної області. Утворюється така комісія наказом директора департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації.

Проаналізувавши законодавство про атестацію працівників освіти [1; 2; 3; 4; 5], можна сформулювати таке визначення атестаційної комісії: атестаційна комісія – тимчасовий колегіальний консультативний орган, створений (роботодавцем чи уповноваженим ним органом) спеціально для здійснення атестації працівників, який складається з групи висококваліфікованих спеціалістів, котрі працюють на громадських засадах, уповноважений здійснювати перевірку фахового рівня працівника, його моральних, а в окремих випадках ділових якостей, установлювати відповідність працівника обійманій посаді чи виконуваний роботі та присвоювати педагогічне звання.

Атестаційні комісії всіх рівнів створюються терміном на один рік у такому складі: голова атестаційної комісії (головою, як правило, є керівник навчальної установи або його заступник), заступник голови, секретар, члени атестаційної комісії.

Однак у такому підході є низка недоліків, які умовно можна поділити так: 1) недоліки щодо організації проведення атестації; 2) недоліки під час атестації. Проаналізувавши норми Типового положення, ми доходимо висновку, що керівник навчального або іншого закладу (або керівник відповідного органу управління освітою) наділений надвеликою кількістю повноважень в ході проведення атестації. Так, керівник сам може ініціювати проведення атестації, адже позачергова атестація з ініціативи роботодавця проводиться за поданням керівника навчального закладу чи педагогічної ради. Окрім цього, керівник може вносити на розгляд

атестаційної комісії подання про присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та в разі зниження ним рівня професійної діяльності; подає характеристику діяльності працівника в міжатестаційний період; здійснює контроль за додержанням порядку проведення атестації. Виходячи з чинних норм законодавства про атестацію, атестація проводиться в навчальних, науково-методичних та інших закладах і установах, у штаті яких є педагогічні працівники, районних (міських) відділах (управліннях) освітою та при Департаменті освіти і науки обласної державної адміністрації відповідної області. Власне, організаційні питання атестації працівників може найкраще вирішити керівник відповідного закладу чи установи, оскільки в його руках зосереджена вся повнота влади для здійснення адміністративних повноважень. Ми ж пропонуємо процедуру атестації винести за межі закладу чи установи, де працює освітянин, котрий атестується, і передати повноваження щодо організації та проведення атестації незалежним органам, які могли б здійснювати цю роботу.

Ще однією групою недоліків є недоліки, що стосуються власне проведення атестації. Атестаційна комісія (її особовий склад) створюється за наказом керівника навчального або іншого закладу (або керівника відповідного органу управління освітою). Членами атестаційної комісії переважно є працівники того самого навчального закладу, у якому працює освітянин, котрий атестується. З одного боку, це значно полегшує процес організації атестації та надає можливість вивчати досвід роботи педагога в міжатестаційний період практично постійно. Однак, з іншого боку, члени атестаційної комісії (як і працівник, котрий атестується) підпорядковані безпосередньо керівникові навчального або іншого закладу (або керівникові відповідного органу управління освітою), а відтак залежні від нього. Як уже було зазначено, атестаційна комісія є консультативним колегіаль-



ним органом. Уважаємо, що для забезпечення об'єктивності під час атестації такий орган мав би бути незалежним у своїй діяльності від волі безпосереднього керівника.

Однак, згідно з нормами чинного законодавства про атестацію, керівник навчального або іншого закладу (або керівник відповідного органу управління освітою), у свою чергу, є і членом атестаційної комісії, і формує її особовий склад, й очолює цю саму комісію, і контролює процес проведення атестації, і приймає відповідні рішення за результатами атестації. Тобто, у разі прийняття атестаційною комісією рішення про невідповідність педагогічного працівника обійманій посаді чи виконуваній роботі керівник може розірвати з таким працівником трудовий договір, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу, яка відповідає його кваліфікації. Як слушно зазначає Л.В. Купіна, зосередження в одних руках (керівника закладу освіти) влади й щодо управління навчальним закладом, і керування атестацією працівників може загрожувати проблемою упередженого та необ'єктивного ставлення до окремих працівників, що, у свою чергу, може вплинути на результат атестації [8, с. 78]. Як відомо, на підставі висновку атестаційної комісії керівник закладу освіти може прийняти рішення про зміну чи припинення умов трудового договору працівника, тобто керівник, маючи всю повноту влади, може законно позбутися «небажаного» працівника, що порушує не лише базові принципи атестації, а й принципи трудового права загалом.

Ще одним проблемним питанням є формування особового складу атестаційних комісій. Згідно з Типовим положенням, атестаційні комісії формуються із педагогічних працівників навчальних та інших закладів, працівників відповідних органів управління освітою, представників відповідних профспілкових органів, методичних і психологічних служб. Однак жодним законодавчим актом не передбачено

вимоги, яким повинен відповідати член атестаційної комісії. У попередній редакції Типового положення зазначалося, що склад атестаційної комісії всіх рівнів формується з найбільш кваліфікованих і авторитетних педагогів [7].

Однак і тут не знаходимо жодних чітких критеріїв зарахування працівників до авторитетних педагогів. За загальним підходом до професійних особливостей авторитетного вчителя можна зарахувати педагогічну майстерність, під якою розуміється комплекс властивостей особистості, що забезпечує високий рівень самоорганізації професійної діяльності. Авторитетний педагог має ерудицію в широкому діапазоні: це досконале розуміння свого предмета, відмінне знання багатьох інших предметів або орієнтування в них. Якщо ж говорити про найбільш кваліфікованих педагогічних працівників, можна припустити, що сюди належать педагоги, яким присвоєно вищу кваліфікаційну категорію. Уважаємо, що відсутність чітко окреслених вимог, яким має відповідати член атестаційної комісії, ускладнює формування якісного особового складу атестаційної комісії, адже процес утворення атестаційних комісій нерідко зводиться до суб'єктивного й формального підходу. Однак питання утворення атестаційної комісії є надзвичайно важливим, оскільки особа, яка здійснює перевірку результатів роботи педагога, визначає фаховий рівень працівника та його відповідність виконуваній роботі чи обійманій посаді, сама повинна мати високий рівень професіоналізму, тобто володіти основами й глибинами якої-небудь професії [9, с. 332]. Критеріями рівня професіоналізму, на думку І.М. Хоржевської, є ступінь відповідності знань, умінь, навичок фахівця сучасним досягненням науки і практики в певній галузі [11, с. 110–113]. Тому пропонуємо доповнити Типове положення нормами, що передбачали б уніфіковані вимоги, яким мав би відповідати член атестаційної комісії.

Ми пропонуємо такі критерії, яким мав би відповідати член атестаційної комісії:

– педагогічний працівник, якому присвоєна кваліфікаційна категорія «вища кваліфікаційна категорія», адже член атестаційної комісії, наділений правом визначати фаховий рівень працівника та приймати рішення щодо відповідності останнього обійманій посаді чи виконуваній роботі, сам повинен мати високий фаховий рівень;

– наявний високий рівень знань, умінь і навичок у певній галузі;

– володіння ґрунтовними знаннями з педагогіки, психології та методики викладання певної дисципліни;

– фахівець із практичним досвідом роботи (тривалістю 10–15 років, достатньою для здобуття вищої кваліфікаційної категорії) у тій галузі, працівників якої атестує. Адже лише особа, котра має не тільки ґрунтовні теоретичні знання, а й знайома з їхнім практичним застосуванням, тобто знає процес навчання (виховання чи корекції) «зсередини», може об'єктивно оцінити фаховий рівень педагогічного (науково-педагогічного) працівника, ефективність його діяльності й результати його праці.

Відповідно до законодавства, кількісний склад атестаційної комісії не може бути меншим за 5 осіб. Крім того, якщо кількість педагогічних працівників навчального та іншого закладу становить менше ніж 15 осіб, їх атестація проводиться атестаційними комісіями I рівня, визначеними відповідним органом управління освітою, або атестаційними комісіями II рівня. Це, у свою чергу, створює певні труднощі під час атестації. Атестаційні комісії всіх рівнів формуються із педагогічних працівників навчальних та інших закладів чи працівників відповідних органів управління освітою терміном на один рік. Як уже зазначалося вище, членами атестаційних комісій призначаються провідні спеціалісти. Однак у межах одного навчального закладу (чи відповідного органу управління освітою) не настільки багато висококваліфікованих працівників, які могли б бути членами атестаційної комісії, а відтак склад

атестаційної комісії щороку практично незмінний. Це наводить нас на думку про недоцільність створення щороку нової атестаційної комісії, тому пропонуємо передбачити створення незалежних атестаційних центрів, у коло повноважень яких входило б таке:

– здійснення підвищення кваліфікації (та перекваліфікації) працівників;

– атестація працівників.

Створення таких центрів може вирішити низку питань, які на сьогодні є проблемними. По-перше, під час атестації працівники освіти не залежатимуть від суб'єктивного ставлення керівника чи адміністрації закладу (чи установи). По-друге, функціонування таких центрів допоможе зняти «непотрібні» обов'язки щодо проведення атестації із працівників, які є членами атестаційних комісій, і надасть їм можливість займатись профільними питаннями, що входять у коло їх безпосередніх посадових обов'язків. Адже нині членами атестаційної комісії є фахівці того самого закладу (чи установи), де атестується працівник, тобто повноваження щодо проведення атестації вони суміщають із своїми прямими посадовими обов'язками. А це, на нашу думку, також ускладнює атестаційний процес.

Типовим положенням передбачено, що в разі прийняття атестаційною комісією позитивного рішення керівник закладу або органу управління освітою протягом п'яти днів після засідання атестаційної комісії видає відповідний наказ про присвоєння кваліфікаційних категорій (установлення тарифних розрядів), педагогічних звань. У разі ж прийняття атестаційною комісією рішення про невідповідність педагогічного працівника обійманій посаді керівником навчального чи іншого закладу або органу управління освітою може бути прийнято рішення про розірвання трудового договору. Тобто, рішення атестаційної комісії є таким, що не потребує жодних затверджень іншими органами чи посадовими особами, однак має дорадчий характер. У свою чергу, рішення атестаційної комісії може бути



оскаржено працівником до атестаційної комісії вищого рівня чи суду.

Законодавством передбачено створення трьох рівнів атестаційних комісій, які наділені певним колом повноважень. Наприклад, комісії II та III рівнів уповноважені розглядати клопотання атестаційних комісій, відповідно, I і II рівнів про присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань, а також розглядати апеляції на рішення атестаційних комісій нижчого рівня.

Однак, проаналізувавши процедуру проведення атестації, ми дійшли висновку, що повноваження атестаційних комісій трьох рівнів не лише взаємодоповнюють одне одного, а й взаємовиключають. Так, працівник, котрий атестується на вищу категорію чи претендує на присвоєння педагогічного звання, фактично вимушений атестуватися двічі. Спочатку такого працівника атестує комісія I рівня, яка, у свою чергу, порушує клопотання перед атестаційними комісіями II чи III рівнів про присвоєння педагогічним працівникам кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» (про відповідність раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії») та присвоєння педагогічних звань (про відповідність раніше присвоєним педагогічним званням). Після цього атестаційні комісії II чи III рівнів розглядають клопотання атестаційної комісії нижчого рівня і приймають відповідне рішення.

Уважаємо недоцільним проведення атестації працівників освіти в кілька етапів, адже це ускладнює процедуру проведення (проходження) атестації. Типовим положенням передбачено, що присвоювати кваліфікаційну категорію «вища кваліфікаційна категорія» й педагогічні звання може атестаційна комісія II та III рівнів. Тому виникає питання: яка ж роль атестаційної комісії I рівня в таких випадках? Адже, по суті, комісія I рівня може лише порушити відповідне клопотання перед атестаційними комісіями вищих рівнів. Натомість пропонуємо передбачити

створення дворівневої системи атестаційних комісій головної атестаційної комісії та спеціалізованих атестаційних комісій, які діяли б у межах незалежних атестаційних центрів.

Важливо, на нашу думку, створити не одну універсальну атестаційну комісію, а спеціалізовані атестаційні комісії. Це мало б важливе практичне значення. До працівників освіти зараховують не лише педагогічних (науково-педагогічних) працівників, а й психологів, соціальних педагогів та й інших фахівців, які працюють у сфері освіти. Так, наприклад, атестація шкільного психолога, соціального педагога, логопеда й учителів має особливості. Коло професійних обов'язків цих фахівців є неоднаковим, відрізняється їхня діяльність у межах одного закладу (чи установи), а відтак і результати їхньої праці мають низку відмінностей. Тому під час атестації члени атестаційної комісії повинні опиратись на різні критерії оцінювання діяльності таких працівників. Для того щоб повно й об'єктивно оцінити фаховий рівень працівника та визначити його відповідність обійманій посаді чи виконуваній роботі, атестаційна комісія мала б складатись із фахівців тієї самої галузі, до якої належить працівник, котрий атестується, чи суміжної галузі. Проаналізувавши атестацію виключно вчителів, знаходимо й тут багато недоліків. Педагогічна діяльність учителів, які викладають різні дисципліни, також має низку відмінностей: різна методика викладання того чи іншого предмета, особливості визначення результатів навчальних досягнень учнів, рівень сформованості тих чи інших умінь і навичок.

Так, наприклад, якщо проаналізувати професійну діяльність учителів математики, іноземної мови й фізичної культури, зрозумілим є те, що перед ними стоять неоднакові завдання, які, у свою чергу, вимагають різного підходу вчителя та передбачають різний результат. Оцінити діяльність того чи іншого педагога комплексно й об'єктивно, визначити його фаховий рівень



можуть фахівці, котрі ґрунтовно володіють знаннями з методики викладання того чи іншого предмета, мають відповідні фахові знання в цій галузі. Сформувати таку атестаційну комісію в межах одного закладу (чи установи) украй важко (а інколи практично неможливо). Тому пропонуємо створення спеціалізованих атестаційних комісій, які діяли б у межах одного незалежного атестаційного центру. Члени таких атестаційних комісій працювали б на постійній основі, що дало б змогу проводити атестацію безперервно в порядку черговості. Спеціалізовані атестаційні комісії здійснювали б атестацію працівників певних спеціальностей незалежно від категорій, на яку атестується працівник. Кількісний склад таких комісій можна залишити без змін (не менше ніж п'ять осіб). Членами ж кожної спеціалізованої комісії повинні бути провідні фахівці певної спеціальності. Так, наприклад, до складу спеціалізованої атестаційної комісії вчителів математики повинні входити голова, секретар атестаційної комісії та провідні фахівці з математики (методисти, заслужені вчителі).

Рішення таких атестаційних комісій мало б дорадчий характер для роботодавців (чи потенційних роботодавців). До кола повноважень головної атестаційної комісії пропонуємо зарахувати наглядову, контрольну функції та розгляд апеляцій на рішення спеціалізованих атестаційних комісій.

Отже, ми пропонуємо створення незалежного атестаційного центру, у межах якого діяли б два департаменти: 1) департамент із питань підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників; 2) департамент із питань атестації працівників. У межах останнього департаменту діяли б головна й спеціалізовані атестаційні комісії.

Така дворівнева система проведення атестації, на нашу думку, допоможе вирішити спірні питання, наявні у проведенні атестації, й оптимізує процес оцінювання фахового рівня працівників освіти.

Ключові слова: атестаційна комісія, повноваження атестаційної комісії, член атестаційної комісії, професіоналізм.

Стаття присвячена дослідженню порядку створення й повноважень атестаційних комісій. Актуальність теми полягає в аналізі повноважень атестаційних комісій I, II та III рівнів для оптимізації проведення атестації працівників освіти. Досліджено роль трирівневої системи атестаційних комісій і їхніх повноважень, проаналізовано проблеми застосування чинної системи на практиці. Запропоновано авторське визначення поняття «атестаційна комісія». Сформульовано критерії, яким має відповідати член атестаційної комісії. Також запропоновано створення дворівневої системи атестаційних комісій (головної та спеціалізованих) у межах незалежних атестаційних центрів.

Статья посвящена исследованию порядка создания и полномочий аттестационных комиссий. Актуальность темы заключается в анализе полномочий аттестационных комиссий I, II и III уровней для оптимизации проведения аттестации работников образования. Исследована роль трехуровневой системы аттестационных комиссий и их полномочий, проанализированы проблемы применения существующей системы на практике. Предложено авторское определение понятия «аттестационная комиссия». Сформулированы критерии, которым должен соответствовать член аттестационной комиссии. Также предложено создание двухуровневой системы аттестационных комиссий (главной и специализированных) в пределах независимых аттестационных центров.

The article is devoted to the research on the procedure for the establishment of Certification Commissions and their powers. The research topic relevance is to analyse the Certification Commission powers to optimize



the certification of educators. The role of three-tier system of Certification Commissions and their functions have been researched, and the problems in the practical application of the current system have been analysed. A definition of Certification Commission has been formulated. Special criteria for a member of the Certification Commission have been pointed out. Setting up of Independent Certification Centres with two-tier Certification Commissions system (main and specialized) has been proposed.

Література

1. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № № 37–38. – С. 2716. – Ст. 2004.
2. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451 (із наступними змінами та доповненнями).
3. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – С. 1693. – Ст. 462.
4. Положення про атестацію наукових працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.08.1999 р. № 1475 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 33. – С. 115.
5. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 13.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165.
6. Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України : Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.07.2013 р. № 1047 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 66. – С. 200. – Ст. 2409.
7. Типове Положення про атестацію педагогічних працівників : затверджено Наказом Міністерства освіти України від 20.07.1993 р. № 310 (з наступними змінами та доповненнями) // Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – 1994. – № 5–6.
8. Купіна Л.В. Правове регулювання атестації педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / Л.В. Купіна. – К. : Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, 2008. – 188 с.
9. Словник української мови : в 11 т. / НАН України ; Інститут мовознавства ім. О.О. Потебні. – К. : Наукова думка, 1970–1980. – Т. 8. – 1977. – С. 332.
10. Трудове право України : [підруч. для студ. вищ.навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 4-те вид., переробл. і доповн. – К. : Ін Юре, 2010. – 536 с.
11. Хоржевська І.М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості / І.М. Хоржевська // Наукові праці. Серія «Державне управління». – 2013. – Вип. 202. – Том 214. – С. 110–113.

