

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ІВАНА ФРАНКА**

ГРИБ КАТЕРИНА ЄВГЕНІВНА

УДК 349.3

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ**

**Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення**

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Львів – 2021

Дисертація на правах рукопису.

Робота виконана на кафедрі соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти та науки України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент
СТРЕПКО Володимир Любомирович,
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ВОЛИНЕЦЬ Владислав Володимирович,
доцент кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка;

кандидат юридичних наук
БУТИНСЬКА Роксолана Ярославівна,
старший викладач кафедри господарсько-правових
дисциплін Львівського державного
університету внутрішніх справ

Захист відбудеться 28 грудня 2021 року о 14:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.051.03 у Львівському національному університеті імені Івана Франка за адресою: 79000, м. Львів, вул. Січових Стрільців, 14, ауд. № 249.

З дисертацією можна ознайомитися у Науковій бібліотеці Львівського національного університету імені Івана Франка (79005, м. Львів, вул. Драгоманова, 5).

Автореферат розісланий 26 листопада 2021 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

В. О. Семків

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Серед основних завдань України як незалежної, демократичної, соціальної, правової держави є розвиток людини як цілісної високоосвіченої особистості. Запорукою цьому має стати конкурентоспроможна освіта, яка, щоправда, неможлива без висококваліфікованих працівників, що здійснюють навчально-виховний процес та провадять освітню діяльність. Тому обґрунтованими видаються високі вимоги щодо залучення таких осіб до трудової діяльності й подальшої їх атестації. Адже між якістю освіти і спроможністю надавати належні освітні послуги існує прямий та безпосередній зв'язок.

Трудове законодавство, незважаючи на зміни, яких воно зазнало із часу здобуття Україною незалежності, містить чимало радянських уявлень про атестацію працівників освіти, які в сучасних умовах не сприяють об'єктивній оцінці компетентностей освітян. Атестація працівників освіти іноді може бути поверховою, а роботодавці не позбавлені можливості впливати на її результати. Усе це знижує рівень гарантій захисту трудових прав освітян, не сприяє їхньому професійному зростанню. Тому, вдосконалення законодавства про атестацію працівників освіти повинно враховувати найсучасніші тенденції, що існують у країнах з високим рівнем освітніх послуг.

Це особливо актуально з огляду на ті кодифікаційні процеси, що відбуваються у сфері трудового права та вимагають відображення у законодавстві про працю найновіших досягнень регулювання трудових відносин, у тому числі й щодо атестації працівників освіти.

Теоретичну основу дослідження склали праці українських вчених, які досліджували проблеми в галузі трудового права. Це зокрема: В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. В. Волинець, С. В. Венедіктов, Т. Ф. Занфірова, М. І. Іншин, В. І. Курілов, Х. Т. Мелешко, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Я. В. Сімутіна, С. М. Синчук, В. Л. Стрепко, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, Л. П. Шумна, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко. Питання атестації працівників спеціально вивчали: А. К. Довгань, О. Є. Кононенко, В. П. Кохан, Л. Ф. Купіна, В. Р. Кравець та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка у межах держбюджетної теми «Теоретико-прикладні проблеми становлення і розвитку права

зайнятості та права довкілля в Україні» (номер державної реєстрації 0119U002400).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в дослідженні теоретичних та практичних проблем правового регулювання атестації працівників освіти і визначення шляхів розвитку й удосконалення правового забезпечення у цій сфері. Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких основних завдань:

- з'ясувати поняття та юридичну природу атестації працівників освіти з огляду на сучасні напрацювання у цій сфері;
 - провести розмежування атестації та сертифікації працівників освіти;
 - дослідити принципи правового регулювання атестації працівників освіти;
 - обґрунтувати необхідність створення незалежних атестаційних центрів та діяльності в їх структурі атестаційних комісій;
 - сформулювати пропозиції щодо організації та проведення атестації працівників освіти незалежними центрами атестації;
 - охарактеризувати підстави оскарження рішень атестаційних комісій;
 - з'ясувати особливості атестації працівників освіти у вищих навчальних закладах;
 - розкрити особливості присвоєння кваліфікаційних категорій та вчених звань за наслідками атестації працівників освіти.
- **Об'єктом дослідження** є правовідносини, що виникають, розвиваються та припиняються під час проведення атестації працівників освіти.

Предметом дослідження є правове регулювання організації та проведення атестації працівників освіти, а також оцінка її результатів.

Методи дослідження. Методи дослідження, які використовувалися для обґрунтування основних позицій автора, належать до сучасних методів наукового пізнання. Зокрема загальнонауковий діалектичний метод дозволив проаналізувати чинне законодавство та практику його застосування щодо атестації працівників освіти, а за допомогою логіко-семантичного методу визначено поняття атестації працівників освіти. Разом з тим, застосування таких методів як аналіз, синтез, індукція, дедукція, абстрагування дозволило визначити сутність та особливості принципів атестації працівників освіти та з'ясувати їх юридичну природу.

За допомогою порівняльно-правового методу було здійснено порівняння чинного законодавства України про атестацію та сертифікацію

працівників освіти та законодавства іноземних країн, що дозволило зрозуміти недоліки чинного законодавства про атестацію працівників освіти та врахувати їх у процесі надання пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання атестації працівників освіти.

Методи класифікації, групування й системно-структурний метод дозволили виділити нові підходи щодо класифікації атестації працівників освіти для визначення стадій проведення атестації, різновидів критеріїв оцінки працівників, а також цілей та принципів, які застосовуються при її проведенні.

За допомогою структурно-функціонального методу виявлено недоліки правового регулювання атестації працівників та визначено шляхи їх подолання.

Основні положення та висновки, викладені в роботі, ґрунтуються на аналізі чинного законодавства про працю, практики його застосування, досягнень загальної теорії права, науки трудового, адміністративного права та інших галузей юридичної науки України і зарубіжних країн.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що вперше в Україні здійснено комплексне дослідження правового регулювання атестації працівників освіти.

В результаті проведеного дослідження було отримано ряд результатів, що мають наукову новизну. Зокрема,

уперше:

– обґрунтовано критерії розмежування атестації та сертифікації працівників освіти за метою, підставами проведення та правовими наслідками. Пропонується вважати сертифікацію не окремим видом оцінки професійного рівня працівника освіти, а видом атестації для виявлення працівників освіти з найвищим рівнем професіоналізму та педагогічної майстерності;

– запропоновано внести зміни до законодавства про атестацію працівників освіти, передбачивши у ньому дворівневу систему атестації на основі незалежних атестаційних центрів, в межах яких повинні функціонувати головна та спеціалізовані атестаційні комісії. Головна атестаційна комісія здійснюватиме наглядову і контролюючу функції та розглядатиме апеляції на рішення спеціалізованих атестаційних комісій. До повноважень спеціалізованих атестаційних комісій належатиме проведення атестації працівників освіти;

– обґрунтовано доцільність скасування обов'язкової атестації для всіх працівників освіти та запропоновано застосовувати її лише у випадках, коли працівник пропрацював перші 5 років після здобуття вищої

освіти. Така атестація матиме на меті встановлення відповідності молодого спеціаліста виконуваній роботі та можливості в подальшому займатись педагогічною діяльністю;

– розроблено механізм вдосконалення порядку проведення атестації та ухвалення рішень за її наслідками. Присутність працівника при цьому не обов'язкова, але йому не можна відмовити бути присутнім на засіданні у випадку виявлення такого бажання.

удосконалено:

– наукові підходи щодо визначення атестації працівників освіти, як передбаченої законодавством системи заходів, спрямованих на встановлення відповідності працівника займаній посаді чи/ та виконуваній роботі, всебічну та комплексну оцінку його професійного рівня, моральних (а в окремих випадках і ділових) якостей та ефективності його праці;

– критерії відбору працівників для роботи в атестаційних комісіях. До їх складу повинні залучатися особи із вищою кваліфікаційною категорією та практичним досвідом роботи не менше десяти років, які володіють ґрунтовними знаннями з педагогіки, психології та методики викладання і чий знання навчальної дисципліни є глибокими та вичерпними;

– механізм діяльності атестаційних комісій. Пропонується закріпити у законодавстві роботу атестаційних комісій за предметною спрямованістю на постійній основі, що дало б можливість проводити засідання на засадах плановості організації та проведення атестації працівників освіти незалежно від їхнього місця праці;

– правила щодо процедури оскарження рішень атестаційних комісій. Пропонується, зокрема, визнати вищу атестаційну комісію єдиним обов'язковим органом для оскарження рішень атестаційних комісій;

– науково-практичні пропозиції щодо гарантій працівниками освіти на проходження ними атестації. Пропонується не менше як за один місяць до засідання атестаційної комісії ознайомлювати працівників із документами атестаційної справи, надавати пояснення та заперечення у випадку не погодження ними.

набули подальшого розвитку:

– наукові висновки щодо принципів, на яких базується атестація працівників освіти. Такими є: добровільність атестації, обов'язковість її проведення на вимогу працівника; незалежність атестаційних комісій; об'єктивність результатів атестації; неупереджене ставлення до осіб, що атестуються; законодавче встановлення вимог, необхідних для

проходження працівником атестації; презумпція відповідності працівника освіти займаній посаді.

– критерії, за якими відбувається оцінювання професійного рівня працівників освіти під час проходження ними атестації. До них належать: професіоналізм; ефективність виконуваної працівником роботи; рівень його моральних та ділових якостей;

– висновки про відносно самостійну, відособлену систему норм, що регулюють атестацію працівників та формують самостійний інститут у системі трудового права України;

– теоретичні підходи щодо класифікації атестації науково-педагогічних працівників. Пропонується, зокрема, розмежовувати атестацію науково-педагогічних працівників як вчених та як педагогічних працівників.

Практичне значення одержаних результатів. Викладені у роботі положення, висновки, пропозиції можуть бути застосовані у: а) правотворчій діяльності при подальшій розробці Трудового кодексу України та інших нормативних актів; б) у науково-дослідницькій сфері для проведення подальших наукових досліджень правового регулювання атестації працівників освіти; в) у правозастосовній діяльності як рекомендації щодо вдосконалення практики застосування норм чинного трудового законодавства як безпосередньо учасниками правовідносин, так і органами, що розглядають трудові спори.

Отримані результати можуть також використовуватись у навчальному процесі, зокрема, при проведенні лекційних, практичних та семінарських занять з курсу «Трудове право України» та спецкурсів відповідного спрямування, при написанні підручників, навчальних посібників та вдосконаленні навчально-методичних матеріалів із відповідних дисциплін, а також у практичній діяльності.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного дослідження обговорювались на засіданнях кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка.

Найважливіші результати дисертаційного дослідження висвітлювались у доповідях на шести науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання розвитку державності та правової системи в сучасній Україні» (м. Запоріжжя, 30–31 жовтня 2015р.); Звітній науково-практичній конференції «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 12–13 лютого 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток сучасного права в умовах глобальної нестабільності»

(м. Одеса, Україна, 11–12 вересня 2015р.); VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Становлення та розвиток правової держави, проблеми теорії та практики» (м. Миколаїв, 11–12 вересня 2015р.); Всеукраїнському «круглому столі», присвяченому 40-річчю кафедри соціального права (Львів, 1 квітня 2016р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої)» (м. Львів, 23 квітня 2021р.).

Публікації. Основні положення дисертації опубліковано у шести статтях наукових фахових видань, дві з яких – у виданнях іноземних держав (Республіка Молдова, Словачька Республіка) та тезах шести доповідей науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації зумовлені метою та завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що загалом містять сім підрозділів, а також висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертаційного дослідження – 214 сторінок, з них основний текст – 180 сторінок, список використаних джерел (157 найменувань) – 34 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, характеризується стан її наукової розробки, визначається мета, основні задачі, предмет, об'єкт і методологічні засади роботи. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, одержані автором.

Розділ 1 «Теоретико-правові основи атестації працівників освіти» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 1.1 «*Поняття та значення атестації працівників освіти в умовах ринку*» з'ясована юридична природа атестації, її необхідність та значення для професійного добору й розвитку працівників освіти. Наголошується, що у науковій літературі наявні відмінні одна від одної дефініції атестації, що не сприяє її одноставному розумінню та може негативно вплинути на правозастосовну діяльність.

У роботі сформульоване загальне для усіх працівників визначення атестації. Це, передбачені законодавством заходи щодо встановлення відповідності працівника займаній посаді чи/та виконуваній роботі, всебічна та комплексна оцінка його професіоналізму та ефективності праці. При цьому, авторка розуміє під професіоналізмом кваліфікацію

працівника, його компетентність та особисте ставлення до виконання трудової функції, а ефективність – як відповідність результатів праці щодо вимог, встановлених законодавством.

Здобувачка зазначає, що необхідним елементом трудової функції працівника освіти є наявність високих моральних якостей, необхідних у процесі здійснення освітньої діяльності, оскільки для реалізації мети освіти на педагогічних та науково-педагогічних працівників покладаються не лише навчальні, але й виховні функції. Тому предметом атестації працівників освіти повинні бути і їх моральні якості. Здобувачка обґрунтовує, що керівні посади закладів освіти повинні обіймати особи із діловими якостями, необхідними для ефективного управління цими закладами та їх підрозділами.

Запропоноване авторське визначення поняття атестації працівників освіти, яке передбачає комплексну та всебічну оцінку їх професіоналізму та ефективності праці, а також високі моральні, а в окремих випадках і ділові якості.

У роботі проведено розмежування атестації працівників освіти та працівників у галузі освіти. Доводиться, що працівники освіти це особи, які безпосередньо задіяні в освітньому процесі, до таких авторка відносить науково-педагогічних та педагогічних працівників і щодо яких обов'язковим елементом атестації є наявність високих моральних якостей. Натомість працівники у галузі освіти – усі інші особи, які обіймають посади, не пов'язані із педагогічною чи науково-педагогічною діяльністю.

У підрозділі 1.2 «Відмежування атестації від сертифікації працівників освіти» на підставі аналізу нормативно-правової бази здійснено порівняння таких суміжних явищ як «атестація» та «сертифікація», виділено їх подібні та відмінні ознаки.

Авторка наголошує, що під час атестації й сертифікації оцінюються рівень фахових знань, умінь, навиків педагогічного працівника, його професійних компетентностей, а також уміння застосовувати їх у практичній діяльності. Однак, сертифікація не зумовлює професійного розвитку працівника. На відміну від сертифікації, атестація не можлива без проходження педагогічним працівником підвищення кваліфікації. Тому атестація зумовлює до підвищення педагогічним працівником професійного рівня, набуття ним нових навиків, необхідних для виконання трудової функції.

Здобувачка обґрунтовує, що атестація повинна залишатись основним видом оцінки професіоналізму та ефективності праці працівни-

ків освіти. Натомість сертифікація може застосовуватись винятково до педагогічних працівників із другим (магістерським) рівнем освіти, які неодноразово атестувались, мають вищу кваліфікаційну категорію й педагогічне звання, а також стаж педагогічної роботи не менше 10 років.

У підрозділі 1.3 «Види атестації працівників освіти» систематизовано види атестації працівників освіти та проаналізовано їх особливості.

Зважаючи на особливості трудової функції педагогічних та науково-педагогічних працівників, авторка виділяє два основних види атестації працівників освіти. За колом суб'єктів і їх трудовою функцією вона класифікує атестацію на: атестацію науково-педагогічних працівників (у випадку присвоєння їм наукових ступенів та вчених звань), а також атестацію педагогічних працівників. При цьому атестацію педагогічних працівників, з огляду на обов'язковість її проведення, необхідно поділяти на добровільну та обов'язкову.

Обґрунтовується, що добровільна атестація повинна бути основним видом оцінки професійних навиків та компетентностей педагогічних працівників. Натомість обов'язкову атестацію педагогічні працівники повинні проходити лише в окремих випадках, вичерпний перелік яких варто закріпити у вітчизняному законодавстві. При цьому вперше обов'язкову атестацію особа повинна проходити не раніше як через 5 років перебування на посаді після закінчення закладу освіти. Така атестація має на меті доведення спроможності педагогічного працівника виконувати роботу на належному професійному рівні. Окрім цього, обов'язкову атестацію необхідно проходити у випадках коли: 1) педагогічний працівник претендує на вищу кваліфікаційну категорію та/або педагогічне звання; 2) у його роботі виявлено недоліки, несумісні із заняттям посади педагогічного працівника.

У роботі наведено додаткові теоретичні положення щодо атестації науково-педагогічних працівників. При цьому пропонується розмежовувати атестацію науково-педагогічних працівників як вчених та як педагогічних працівників.

У підрозділі 1.4 «Принципи атестації працівників освіти» здобувачка обґрунтовує, що відносини щодо організації та проведення атестації працівників освіти є відносно однорідними суспільними відносинами, об'єднаними в окремий інститут трудового права України.

Доводиться, що атестація повинна базуватись на принципах: добровільності та обов'язковості її проведення на вимогу працівника; незалежності атестаційних комісій; об'єктивності результатів атестації;

неупередженого ставлення до осіб, що атестуються; законодавчого встановлення вимог, необхідних для проходження працівником атестації; презумпція відповідності працівника освіти займаній посаді.

Доводиться, що законодавство про освіту не повинно суперечити цим принципам, оскільки останні визначають сутність та зміст його правових норм.

Розділ 2 «Правове регулювання діяльності атестаційних комісій» складається з чотирьох підрозділів, у яких досліджується організація, проведення атестації працівників освіти та її наслідки, а також порядок оскарження рішень атестаційних комісій.

У підрозділі 2.1 «Порядок створення та повноваження атестаційних комісій» визначено атестаційну комісію як колегіальний орган, створений для атестації працівників, сформований з висококваліфікованих спеціалістів, та уповноважений здійснювати перевірку фахового рівня працівника, його моральних, а в окремих випадках ділових якостей, встановлювати відповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі та встановлювати кваліфікаційну категорію та/або присвоювати педагогічні звання.

Сформульовано критерії відбору працівників для роботи в атестаційних комісіях: 1) вища кваліфікаційна категорія; 2) досвід роботи не менше десяти років; 3) ґрунтовні знання з педагогіки, психології та глибокі знання методики викладання певного предмету.

Запропоновано внести зміни до законодавства про атестацію працівників освіти та закріпити у ньому дворівневу систему атестації на базі незалежних атестаційних центрів, серед яких передбачити головну та спеціалізовані атестаційні комісії. Головна атестаційна комісія здійснюватиме наглядову, контрольну функції та розглядатиме апеляції на рішення спеціалізованих атестаційних комісій. До повноважень спеціалізованих атестаційних комісій належатиме проведення атестації працівників освіти.

Обґрунтована необхідність вдосконалення механізму діяльності атестаційних комісій. Пропонується закріпити у законодавстві роботу атестаційних комісій за предметною спрямованістю на постійній основі. Це сприяло б проведенню засідань на засадах планування організації та атестації працівників освіти незалежно від їх місця праці.

У підрозділі 2.2 «Організація та проведення атестації працівників освіти» авторка доводить, що робота незалежного атестаційного центру на постійній основі усуне недоліки та спростить процедуру проведення атестації працівників освіти. Наявність спеціалізованих

атестаційних комісій та їх робота за предметною спрямованістю сприятиме об'єктивній оцінці професійної діяльності працівників освіти.

Обґрунтовано право спеціалізованої комісії проводити атестацію за відсутності працівника у випадку надання ним згоди або за його відсутності без поважних причин. Такими причинами пропонується вважати: 1) тимчасову непрацездатність; 2) службове відрядження; 3) виконання працівником державних або громадських обов'язків; 4) обстеження у медичному закладі та інші об'єктивні, незалежні від волі працівника причини, які виключають можливість бути присутнім на засіданні атестаційної комісії.

Запропоновано не менше як за один місяць до засідання атестаційної комісії ознайомлювати працівника із документами атестаційної справи. У випадку непогодження із викладеними обставинами закріпити у законодавстві право працівника надавати пояснення, заперечення, інші додаткові матеріали з метою об'єктивної оцінки членами атестаційної комісії професійної діяльності працівників освіти.

У підрозділі 2.3 «Правові наслідки проведення атестації працівників освіти» проаналізовані рішення, які ухвалюють комісії за наслідками атестації. З'ясовано, що з огляду на вітчизняне законодавство, атестаційні комісії нижчого рівня не наділені правом присвоєння працівникам освіти вищої кваліфікаційної категорії та педагогічних звань. Зважаючи на зміни в організації та проведенні атестації працівників освіти, обґрунтовано право спеціалізованих атестаційних комісій присвоювати усі кваліфікаційні категорії та педагогічні звання.

Доведено, що атестаційна комісія приймає рішення простою більшістю голосів за умови присутності на засіданні не менше двох третин її членів. Авторка наголошує на недосконалому такому механізмі ухвалення рішень, адже на засіданні можуть бути відсутні члени комісії, які вивчали роботу та досвід працівника перед його атестацією. Обґрунтовується необхідність участі в голосуванні таких осіб, а у випадку їх відсутності потрібно враховувати їх позицію, зафіксовану у протоколі співбесіди.

У підрозділі 2.4 «Оскарження рішень атестаційних комісій» проаналізовано норми чинного законодавства щодо оскарження рішень атестаційних комісій.

З'ясовано, що вітчизняне законодавство передбачає право працівника освіти оскаржити негативне щодо нього рішення атестаційної комісії до комісії вищого рівня або безпосередньо до суду. При цьому оскаржити він може винятково рішення про невідповідність займаній

посаді чи виконуваній роботі або невідповідність раніше встановленій категорії чи педагогічному званню.

Запропоновано закріпити у вітчизняному законодавстві правове становище головної атестаційної комісії як обов'язкового досудового органу розгляду трудових спорів на рішення спеціалізованих атестаційних комісій. Це зумовлено відсутністю у суддів необхідних знань та навиків щодо оцінки професійного рівня педагогічних працівників. Натомість розгляд таких справ повинен базуватись на засадах об'єктивності та всебічному з'ясуванні усіх обставин атестації, що можуть забезпечити члени головної атестаційної комісії.

Обґрунтовується право працівника оскаржувати не лише рішення спеціалізованої атестаційної комісії, а також порядок проведення атестації, за умови, що цим були порушені його права.

Авторка пропонує засідання головної атестаційної комісії проводити за обов'язкової участі скажника та членів спеціалізованої атестаційної комісії, які вивчали роботу працівника, а також членів спеціалізованих атестаційних комісій, які письмово висловили незгоду із рішенням комісії за наслідками проведення атестації. Обґрунтовано право головної атестаційної комісії витребувати у спеціалізованих комісій атестаційні справи та інші документи, необхідні для об'єктивної та усесторонньої атестації працівника освіти.

Здобувачка пропонує за наслідками розгляду скарги наділити головну атестаційну комісію правом ухвалити одне із таких рішень: 1) залишити скаргу працівника без задоволення у випадку дотримання спеціалізованою комісією порядку проведення атестації працівника освіти, об'єктивності й усесторонності розгляду матеріалів атестаційної справи; 2) скасувати рішення спеціалізованої атестаційної комісії у разі виявлення невідповідності рішення матеріалам атестаційної справи або упередженого ставлення членів комісії до працівника. У цьому випадку головну атестаційну комісію необхідно наділити правом самостійно ухвалювати рішення про атестацію працівника.

Розділ 3 «Особливості присвоєння кваліфікаційних категорій, педагогічних та вчених звань працівникам освіти» складається з двох підрозділів у яких проаналізовано особливості присвоєння кваліфікаційних категорій, педагогічних та вчених звань працівникам освіти.

У підрозділі 3.1 «Особливості присвоєння кваліфікаційних категорій працівників освіти та педагогічних звань» з'ясовано, що з огляду на розбіжності в кваліфікаційних характеристиках, передбачених Національною системою класифікації професій (занять) та Міжнародною

стандартною класифікацією занять (ISCO-08) існує невідповідність кваліфікаційних характеристик вітчизняному законодавству про освіту.

Запропоновано кваліфікаційну категорію «спеціаліст» присвоювати усім працівникам освіти, незалежно від рівня вищої освіти, які уперше призначаються на посаду та закріпити у вітчизняному законодавстві право атестуватись на вищі кваліфікаційні категорії.

Доведено, що при тривалій перерві у роботі відбувається часткова декваліфікація працівника. Запропоновано закріпити у вітчизняному законодавстві обов'язкове проходження працівником підвищення кваліфікації перед прийняттям останнього на педагогічну посаду після тривалої (понад 5 років) перерви у роботі.

Обґрунтовано, що педагогічні звання «майстер виробничого навчання II категорії» та «майстер виробничого навчання I категорії» є кваліфікаційними категоріями, оскільки умови присвоєння цих звань збігаються з умовами, передбаченими для педагогічних працівників для присвоєння кваліфікаційних категорій «спеціаліст I категорії» та «спеціаліст II категорії».

Запропоновано законодавчо закріпити таку систему кваліфікаційних категорій та педагогічних звань для майстрів виробничого навчання: кваліфікаційні категорії «майстер виробничого навчання», «майстер виробничого навчання II категорії», «майстер виробничого навчання I категорії» та педагогічне звання «старший майстер виробничого навчання».

У підрозділі 3.2 «Особливості присвоєння вчених звань» проаналізовано критерії присвоєння вчених звань науково-педагогічним працівникам.

З'ясовано, що однією із вимог присвоєння вченого звання науково-педагогічному працівнику є наявність документу, який підтверджує його знання однієї з мов країн Європейського Союзу на рівні B2 згідно Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти. Відтак, знання іноземної мови по суті – обов'язок науково-педагогічного працівника.

Авторкою наголошено, що знання іноземної мови необхідне для здійснення права на академічну мобільність та провадження науково-педагогічним працівником наукової та викладацької діяльності за межами України. Тому знання іноземної мови не повинно бути обов'язком науково-педагогічного працівника. Його варто розглядати як додаткову перевагу при прийнятті на роботу, а не вимогу, необхідну для присвоєння вчених звань.

ВИСНОВКИ

На підставі аналізу та узагальнення наукових та практичних проблем правового регулювання атестації працівників освіти, виходячи з мети і завдань дослідження та на основі отриманих результатів, авторка прийшла до таких висновків та пропозицій:

1. Атестацією працівників освіти пропонується вважати передбачені законодавством заходи щодо встановлення відповідності працівника займаній посаді чи/та виконуваній роботі, всебічну та комплексну оцінку їх професіоналізму й ефективності праці, а також моральних та ділових якостей. При цьому ділові якості працівника можуть бути предметом атестації керівників закладів освіти та їх структурних підрозділів.

Головним критерієм атестації працівника освіти є встановлення їх професіоналізму, тобто оцінка знань, умінь та навиків, професійних компетентностей, а також уміння застосовувати їх на практиці.

2. Атестація й сертифікація є подібними правовими явищами щодо оцінки професійних навиків та компетентностей працівників освіти. Однак, їх не варто ототожнювати, оскільки атестація та сертифікація зумовлені різними підставами організації та проведення. На відміну від сертифікації, атестація неможлива без проходження працівниками освіти підвищення кваліфікації, яка зумовлює їх професійний розвиток. Тому саме атестація повинна залишатись основним видом оцінки професійних навиків та компетентностей працівників освіти. Натомість, сертифікацію варто застосовувати щодо працівників, які вже неодноразово атестувались на відповідність посаді чи/та виконуваній роботі.

3. Зважаючи на особливості трудової функції педагогічних та науково-педагогічних працівників пропонуємо виділити два основних види атестації працівників освіти. За колом суб'єктів атестацію варто класифікувати на: атестацію науково-педагогічних працівників (у випадку присвоєння їм наукових ступенів та вчених звань), а також атестацію педагогічних працівників. При цьому атестацію педагогічних працівників, з огляду на обов'язковість її проведення необхідно поділяти на добровільну та обов'язкову.

4. Добровільна атестація повинна бути основним видом оцінки професійних навиків та компетентностей педагогічних працівників. Натомість обов'язкову атестацію педагогічні працівники повинні проходити лише в окремих випадках, які варто закріпити у вітчизняному законодавстві. При цьому вперше обов'язкову атестацію особа повинна проходити не раніше як через 5 років перебування на посаді після закінчення закладу

освіти. Така атестація має на меті доведення спроможності педагогічного працівника виконувати роботу на належному професійному рівні. Окрім цього обов'язкову атестацію необхідно проходити у випадках коли: 1) педагогічний працівник претендує на вищу кваліфікаційну категорію та/або педагогічне звання; 2) у його роботі виявлено недоліки, несумісні із заняттям посади педагогічного працівника.

5. Відносини щодо організації та проведення атестації працівників освіти є відносно однорідними суспільними відносинами, об'єднаними в окремий інститут трудового права України. В його основі лежать такі принципи правового регулювання: добровільності та обов'язковості проведення атестації на вимогу працівника; незалежність атестаційної комісії; презумпція відповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі; об'єктивність рішення атестаційної комісії; неупереджене ставлення членами комісії до працівників, які атестуються; законодавче закріплення вимог, необхідних для проходження працівниками атестації.

6. Істотним недоліком законодавства про атестацію працівників освіти є його невідповідність принципам правового регулювання. З метою дотримання принципу незалежності атестаційної комісії пропонується запровадити в Україні дворівневу систему атестації з незалежними атестаційними центрами, які б функціонували на постійній основі та здійснювали повноваження щодо підвищення кваліфікації (перекваліфікації) працівників освіти та їх атестації. Таке поєднання функцій атестаційними центрами зумовлено взаємозалежністю атестації та підвищенням кваліфікації (перекваліфікації) працівників освіти. При цьому у вітчизняному законодавстві варто передбачити спеціалізовані атестаційні комісії, які проводитимуть атестацію за предметною спрямованістю та головну атестаційну комісію, до повноважень якої необхідно віднести розгляд скарг працівників на проведення атестації.

7. Принцип об'єктивності ухвалення рішення зумовлює обов'язок атестаційної комісії проводити співбесіду із педагогічним працівником не пізніше 1 місяця до його атестації. Такий обов'язок атестаційної комісії необхідно закріпити у вітчизняному законодавстві та надати педпрацівнику можливість надавати пояснення, заперечення, а також документи, які підтверджують чи спростовують матеріали атестаційної справи.

8. З огляду на відсутність у суддів навиків оцінки професійного рівня працівників освіти пропонується визнати головну атестаційну комісію обов'язковим досудовим органом розгляду трудових спорів щодо атес-

тації педагогічних працівників. Наділити її правом перегляду рішень спеціалізованих атестаційних комісій у випадку їх необ'єктивності чи недотримання комісіями порядку розгляду атестаційної справи. При цьому головна атестаційна комісія може самостійно атестувати працівника освіти або відхилити його скаргу.

9. У вітчизняному законодавстві запропоновано закріпити обов'язкову атестацію педагогічного працівника у випадку тривалої (понад 5 років) перерви у його роботі. Оскільки цьому випадку відбувається його декваліфікація і педагогічний працівник повинен довести своє право на здійснення педагогічної діяльності.

10. Пропонується вилучити з переліку умов набуття особою вченого звання вимогу про здобуття особою сертифікату відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче B2) з мов країн Європейського Союзу, оскільки це не перешкоджає здійсненню науково-педагогічними працівниками освітньої чи наукової діяльності. Натомість, наявність такого сертифіката пропонується вважати додатковою перевагою щодо прийняття особи на роботу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові статті у фахових виданнях України:

1. **Гриб К. Є.** Порядок створення та повноваження атестаційних комісій. *Юридичний вісник НУ «Одеська юридична академія»*. 2015. № 2. С. 254–261.
2. **Гриб К. Є.** Про чергову (періодичну) атестацію працівників освіти. *Право і суспільство*. 2015. № 5–2. С. 117–123.
3. **Гриб К. Є.** Правові наслідки атестації працівників освіти. *Університетські наукові записки: часопис Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2015. № 12. С. 117–124.
4. **Гриб К. Є.** Поняття та ознаки атестації працівників освіти за трудовим правом України. *Вісник Львівського національного університету імені Івана Франка*. Серія юридична. 2015. Вип. 61. С. 358–364.

Наукові статті у зарубіжних фахових виданнях з юридичного напрямку:

5. **Гриб К. Є.** Оскарження рішень атестаційних комісій. *Legea Si Viata Publicate stiintifico-practica*. 2016. № 2/2 (290). С. 23–27.

6. **Гриб К.Є.** Про відмінність атестації від сертифікації працівників освіти. *Visegrad journal on human rights*. 2021. № 1. С. 101–105.

Тези доповідей і наукових повідомлень:

7. **Гриб К.Є.** Присвоєння педагогічних звань майстрам виробничого навчання. *Актуальні питання розвитку державності та правової системи в сучасній Україні: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Запоріжжя, 30–31 жовтня 2015 р.); За заг. ред. Т. О. Коломoeць. Запоріжжя: ЗНУ. 2015. С. 75–79.

8. **Гриб К.Є.** Присвоєння педагогічних звань. *Розвиток сучасного права в умовах глобальної нестабільності: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 11–12 вересня 2015 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права». 2015. С. 43–47.

9. **Гриб К.Є.** Оскарження рішень атестаційних комісій. *Становлення та розвиток правової держави, проблеми теорії та практики: збірник тез доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції*. (м. Миколаїв, 11–12 вересня 2015 р.). Миколаїв: НУК. 2015. С. 35–37.

10. **Гриб К.Є.** Принципи атестації працівників освіти. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XXI звітної науково-практичної конференції* (м. Львів, 12–13 лютого 2015 р.): у 2 ч. Ч. 2. Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені І. Франка. 2015. С. 14–16.

11. **Гриб К.Є.** До питання про сертифікацію працівників освіти. *Актуальні проблеми соціального права: Матеріали Всеукраїнського «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права* (м. Львів, 1 квітня 2016 р.). Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень. 2016. С. 106–110.

12. **Гриб К.Є.** До питання щодо присвоєння педагогічних та вчених звань. *Актуальні проблеми соціального права: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації» (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої))* (м. Львів, 23 квітня 2021 р.). Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень. 2021. С. 158–161.

АНОТАЦІЯ

Гриб К. Є. Атестація працівників освіти за законодавством України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2021.

Дисертацію присвячено дослідженню правових аспектів атестації працівників освіти за законодавством України. З'ясовано юридичну природу атестації та сформульовано її поняття.

Окреслено коло суб'єктів, які безпосередньо здійснюють освітню діяльність та підлягають атестації як працівники освіти. Проаналізовано співвідношення суміжних явищ «атестація» і «сертифікація» та виділено їх подібні та відмінні ознаки.

Досліджено порядок проведення атестації працівників освіти, з'ясовано правові наслідки атестації та запропоновано напрямки її удосконалення шляхом запровадження дворівневої системи атестації на базі незалежних атестаційних центрів.

Проаналізовано законодавство України про атестацію працівників освіти та запропоновано напрямки його удосконалення.

Ключові слова: атестація, сертифікація, професіоналізм, працівник освіти, незалежний атестаційний центр, головна атестаційна комісія, спеціалізована атестаційна комісія, добровільна атестація, член атестаційної комісії.

АННОТАЦИЯ

Гриб К. Е. Аттестация работников образования по законодательству Украины. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения – Львовский национальный университет имени Ивана Франко. – Львов, 2021.

Диссертация посвящена исследованию правовых аспектов аттестации работников образования по законодательству Украины. Выяснена юридическая природа аттестации и сформулировано ее понятие.

Обозначен круг субъектов, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность и подлежащих аттестации как работ-

ники образования. Проанализированы соотношения смежных явлений «аттестация» и «сертификация» и выделены их подобные и отличные признаки.

Исследован порядок проведения аттестации работников образования, выяснены правовые последствия аттестации и предложены направления ее усовершенствования путем внедрения двухуровневой системы аттестации на базе независимых аттестационных центров.

Проанализировано законодательство Украины об аттестации работников образования и предложены направления его усовершенствования.

Ключевые слова: аттестация, сертификация, профессионализм, работник образования, независимый аттестационный центр, главная аттестационная комиссия, специализированная аттестационная комиссия, добровольная аттестация, член аттестационной комиссии.

SUMMARY

Hryb K. Y. Certification of educators according to the legislation of Ukraine. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The thesis for a Candidate Degree in Legal Sciences, specialty 12.00.05 – Labour law; Social Security Law. – Ivan Franko National University of Lviv. – Lviv, 2021.

The dissertation is devoted to the research of legal aspects of attestation of educators according to the legislation of Ukraine. The legal nature of attestation is clarified and its concept is formulated.

The range of subjects that directly carry out educational activities and are subject to certification as educators is outlined. The ratio of related phenomena “certification” and “certification” is analysed and their similarities and differences are highlighted.

It is proposed to consider certification and attestation as part and whole. At the same time, attestation should be considered as the main type of assessment of professional skills and competencies of educators. Certification should be applied to employees with a high level of pedagogical skills, who could work as members of attestation commissions, provide pedagogical mentoring during young teachers’ pedagogical internships and as experts during attestation and certification.

The introduction of voluntary attestation for all pedagogical workers is justified. Obligatory attestation should be carried out in some cases: the employee is attested for the first time after appointment to a pedagogical

position; the employee applies for higher qualification category and / or pedagogical title; certification at the initiative of the employer in case of shortcomings in the work of the teacher; the employee applies for an administrative position.

Peculiarities of assigning pedagogical titles are analysed. The similarity of the conditions for assigning pedagogical and scientific titles has been clarified. It is proposed to enshrine in the legislation on attestation the norm on the assignment of pedagogical titles indefinitely.

The procedure of attestation of educators is researched, the legal consequences of attestation are clarified and the directions of its improvement by introduction of two-level system of attestation on the basis of independent attestation centres are offered.

The legislation of Ukraine on attestation of educators is analysed and the directions of its improvement are offered.

Key words: attestation, certification, professionalism, educator, independent attestation centre, main attestation commission, specialized attestation commission, voluntary attestation, member of attestation commission.

Підписано до друку 25.11.2021 р. Формат 60x84/16
Обсяг 0,9 авт. арк.
Тираж 100 прим. Папір офсетний.

Друк: ФОП Кундельська В.О.
79037, м. Львів, вул. Студинського, 4.
Виписка з ЄДР серія АА № 543619 від 22.10.2007 р.
Тел.: 096 270 62 87; 050 227 91 39.
e-mail: genaprint@gmail.com

