

В І Д Г У К

офіційного опонента

на дисертацію Гриб Катерини Євгеніївни

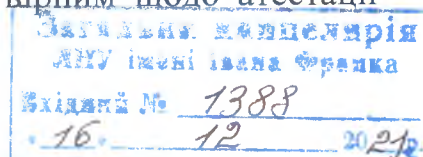
«Правове регулювання атестації працівників освіти»,

подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук
за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

На сучасному етапі в умовах ринкової економіки зростає попит на висококваліфіковану працю. Швидка зміна зовнішніх вимог суспільства та тенденція розвитку людських ресурсів вимагають приведення якісних характеристик працівників у відповідність до сучасних вимог. Тому важливим компонентом кадрової політики кожного підприємства, установи, організації є ефективний підбір та раціональне використання кадрів (людських ресурсів). Оскільки ефективність роботи будь-якого роботодавця залежить від якості підбору і розстановки кадрів, така діяльність протікає в тісному зв'язку з навчанням, підготовкою (перепідготовкою) та оцінюванням якості роботи працівників та їх фахового (професійного) рівня, тобто атестацією.

Разом з тим, буде помилкою стверджувати, що атестація це винятково оцінка виконання працівником його роботи. Атестація, окрім іншого, створює й необхідні передумови для якісного виконання працівником його трудової функції та зумовлює до професійного розвитку, який повинен відбуватись на постійній основі. Це особливо важливо з огляду на неспинний та з кожним роком все швидший поступ у гуманітарній та господарських сферах. Це зумовлює працівників бути конкурентними та здатними до побудови успішної кар'єри, для якої атестація – не завада, а радше підтвердження спроможності працювати на високому рівні із врахуванням сучасних підходів, методик та технологій.

Отже, атестація в умовах ринку не лише не втратила свого значення щодо оцінки працівника виконувати обумовлену трудовим договором роботу, але й може слугувати також критерієм виявлення його найкращих професійних якостей, необхідних для службової кар'єри. Такий висновок буде вірним щодо атестації будь-яких працівників, зокрема й працівників освіти.



Відтак, звернення Грив Катерини Євгеніївни до проблем правового регулювання атестації працівників освіти видаються своєчасними та необхідними. Тим більше, що останніми роками Верховною Радою, іншими органами державної влади України ухвалено низку законодавчих актів дотичних до правового забезпечення атестації працівників освіти. Тому об'єктивно існує потреба у їх науковому та теоретичному дослідженні.

З огляду на всі ці обставини дисертаційне дослідження Грив Катерини Євгеніївни «Правове регулювання атестації працівників освіти», є актуальним та своєчасним.

Воно виконане згідно з планом наукової роботи кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка в межах теми «Теоретико прикладні проблеми становлення і розвитку права зайнятості і права довілля в Україні» (номер державної реєстрації 0119U002400).

Дисертантка правильно окреслила мету своєї роботи, нею дослідженні актуальні теоретичні та практичні проблеми правового регулювання атестації працівників освіти, запропоновані шляхи розвитку й удосконалення вітчизняного законодавства у цій сфері. (стор.16).

Об'єктом її наукового дослідження стали правовідносини, що виникають, розвиваються та припиняються під час проведення атестації працівників освіти (стор. 16).

Дисертація ґрунтується на належній теоретичній базі, основу якої склали праці відомих вчених фахівців у галузі трудового права України. Не оминає здобувачка й праць науковців у сфері педагогіки, які досліджували питання атестації й сертифікації працівників освіти. Це посприяло системному вирішенню складних теоретичні та практичні проблеми правового регулювання атестації працівників освіти.

У дисертаційному дослідженні авторка виявила належний рівень аналізу та узагальнення законодавства, аргументувати висновки, формулювати визначення правових понять і пропозиції щодо удосконалення національного законодавства щодо атестації працівників освіти.

Структура дисертації засвідчує, що вона складається з анотацій, вступу, трьох розділів, які містять десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, а також списку публікацій здобувачки.

У дисертації сформульовані наукові положення та пропозиції щодо вдосконалення законодавства України, які Гриб Катерина Євгеніївна вносить на захист. Переважна більшість їх є новими та обґрунтованими, що дозволяє зробити висновок про належний рівень новизни дисертаційного дослідження та пропонування до захисту положень.

Привертають увагу, запропоновані здобувачкою у підрозділі 1.1 роботи визначення поняття атестації працівників та атестації працівників освіти. Вона вірно пише, що це хоча й подібні, однак не тотожні дефініції, оскільки до працівників освіти вищі вимоги, зокрема щодо обов'язкового дотримання моральних правил поведінки під час виконання ними трудових обов'язків (стор.36-38). Тому й предметом атестації повинні бути не лише професійний рівень та ефективність виконання працівниками освіти їх обов'язків, але й дотримання моральних засад.

Із цим варто погодитись. Тим більше, що це узгоджується із вітчизняним законодавством. Так, у статті 1 Закону України «Про освіту» закріплено визначення поняття безпечного освітнього середовища, яке досягається у тому числі й унеможливленням заподіяння учасникам освітнього процесу моральної шкоди. Відтак, не повинно виникнути сумніву, що предметом атестації працівників освіти є, серед іншого й дотримання ними моральних засад поведінки.

Аналіз інших підрозділів першого розділу, а також другого розділу засвідчують, що здобувачку найбільше приваблюють питання захисту трудових прав працівників освіти під час проходження ними атестації. Із цим варто погодитись адже відомо, що працівник та роботодавець, незважаючи на їх формальну рівність у трудових правовідносинах, наділені різними правами й обов'язками, які засвідчують певну підпорядкованість працівника керівнику підприємства, установи, організації. Достатньо вказати, що роботодавець може розірвати трудовий договір із працівником у випадку виявлення невідповідності

останнього займаній посаді чи виконуваній роботі. При цьому належним доказом тут вважатимуться саме результати атестації останнього.

У проекції з'ясування трудових прав працівників вагоме місце у роботі посідають принципи атестації працівників освіти. При цьому, найбільше привертають увагу такі принципи як незалежність атестаційних комісій, об'єктивність результатів атестації та неупередженого ставлення до осіб, які проходять атестацію (стор. 93-96). Усе це засади, які, й справді, можуть бути покладеними в основу вітчизняного законодавства про атестацію працівників освіти та слугуватимуть базою ухвалення правових норм, які гарантуватимуть захист трудових прав освітян під час проходження ним атестації.

З огляду на такі принципи, варто погодитись з пропозиціями, зробленими дисертанткою у підрозділі 1.4 щодо проведення атестації освітян незалежними від роботодавця атестаційними комісіями (стор. 96).

При цьому, варто наголосити, що така позиція авторки щодо атестації освітян незалежними атестаційними комісіями розвинена у підрозділі 2.1 другого розділу роботи. Тут, здобувачкою обґрунтовано пропозиції до законодавства щодо утворення та діяльності дворівневої системи атестації працівників освіти, на базі незалежних атестаційних центрів.

Варто погодитись також із пропозицією щодо створення спеціалізованих атестаційних комісій сформованих фахівцями однієї навчальної дисципліни (стор. 115-116). Тут є очевидним фаховий підхід до проведення атестації. Адже важко уявити що б спеціалісти природничих навчальних дисциплін могли належно оцінити роботу гуманітарія і навпаки.

Обґрунтованими видається пропозиція дисертантки щодо наділення спеціалізованих атестаційних комісій правом присвоєння вищої кваліфікаційної категорії й педагогічних звань (стор.115-116), а також ухвалення атестаційною комісією рішення за умови присутності на засіданні тих її членів, які з'ясовували роботу атестованого працівника (стор.138-139).

Заслужують на увагу й інші пропозиції дисертантки щодо вдосконалення законодавства про атестацію працівників освіти, зокрема щодо розмежування

атестації та сертифікації освітян (стор. 59), права працівників освіти на оскарження рішень атестаційних комісій та інші (стор. 147-149).

У дисертації сформульовані й інші наукові положення та пропозиції вдосконалення вітчизняного законодавства, які належно обґрунтовані й мають наукове та і практичне значення.

Усе це дозволяє стверджувати, що дисертанткою досягнута мета роботи. Наукових положення, висновки та рекомендації дисертаційного дослідження відображені в опублікованих автором працях. Результати її наукових пошуків можуть бути використані у кодифікаційному процесі трудового законодавства, у науковій, дослідницькій роботі та навчальному процесі.

Водночас, дисертація Гриб Катерини Євгеніївни не позбавлена окремих недоліків.

1. Однією із ознак, які як вважає дисертантка, характеризують атестацію працівників освіти, окрім необхідності дотримання моральних засад, є наявність ділових якостей у осіб, які працюють чи мають намір обійняти адміністративні посади (стор. 38-39). Загалом, поділяємо таку ідею авторки щодо ділових якостей у осіб, які претендують на зайняття адміністративних посад. Разом з тим, варто вказати, що дисертантка з'ясовує поняття атестації працівників освіти з огляду на ознаки, які характерні для атестації будь якої категорії працівників і не вважає, що наявні ділові якості важливі для заняття адміністративних посад у інших роботодавців, окрім навчальних закладів. Може видатись, що оцінка ділових якостей у претендентів на адміністративні посади, винятково ознака атестації працівників освіти. Однак, це спірне питання. Адже роботодавцю, незалежно від сфери його діяльності, важливо, щоб керівництво відбувалось компетентно і на високому рівні. У протилежному випадку він ризикує зазнати втрат у конкурентній боротьбі. Тому ділові якості керівників важливі не лише для осіб, які посідають адміністративні посади у сфері освіти, але й у будь-якій іншій сфері також.

2. У підрозділі 1.2 першого розділу авторка добросовісно з'ясовує відмінності у правовому забезпеченні сертифікації та атестації працівників освіти. Нею проаналізована наукова література, узагальнено вітчизняне законодавство у цій сфері. Вона приходить до обґрунтованих висновків, про відмінності у

проведенні сертифікації та атестації працівників освіти (стор. 42-43), а також до необхідності збереження атестації, а сертифікацію застосовувати для працівників освіти із тривалим стажем роботи, які вже неодноразово проходили атестацію та мають найвищу кваліфікаційну категорію (стор. 58-59). Йдеться, що сертифікація – це спрощений варіант атестації працівників освіти. Тож, як видається, без сертифікації можна й обійтись, вона не потрібна для оцінки спроможності працівника освіти виконувати обумовлену трудовим договором роботу. Тим більше, що у дисертації об'єктивно доводиться, що сертифікація не сприяє підвищенню кваліфікації освітян та їх професійному розвитку.

3. Дисертантка обґрунтовує у підрозділі 2.1 другого розділу дисертації необхідність створення дворівневої системи атестаційних комісій, де перший рівень – це спеціалізовані атестаційні комісії, на які покладається основний тягар проведення атестації працівників освіти (стор.114-116). Окрім цього, пропонується запровадити другий рівень атестації працівників освіти, на якому головна атестаційна комісія переглядатиме рішення спеціалізованих апеляційних комісій нижчого рівня (стор.117). Щоправда, авторці необхідно уточнити, йдеться про головну атестаційну комісію із загальноукраїнським статусом, чи головні атестаційні комісії повинні створюватись і діяти з огляду на перегляд рішень спеціалізованих атестаційних комісії із регіональним статусом, за прикладом утворення і діяльності апеляційних господарських та апеляційних адміністративних судів.

4. У підрозділі 2.2 здобувачка ретельно аналізує причини відсутності працівника на засідання атестаційної комісії та формулює перелік поважних причин відсутності працівника на засіданні атестаційної комісії (стор. 135). Водночас авторка доводить, що для забезпечення об'єктивної та ґрунтовної оцінки професійної діяльності працівника необхідно ознайомити працівника з характеристикою його професійної діяльності до засідання атестаційної комісії та надати можливість працівникові подати необхідні пояснення, додаткові матеріали, усунути незначні недоліки. При цьому участь працівника на засіданні атестаційної комісії, на думку авторки, не обов'язкова. Тож з огляду на це, видається, що

перелік поважних причин відсутності працівника на засіданні атестаційної комісії втрачає свою актуальність.

Разом з тим, наведені вище недоліки носять здебільшого дискусійний характер та не справляють істотного впливу на проведене здобувачкою наукового дослідження. Тому не можуть суттєво впливати на загальну позитивну оцінку дисертації Гриб Катерини Євгеніївни.

Вона є самостійним, завершеним науковим дослідженням, виконаним на актуальну тему, відповідає встановленим вимогам, містить обґрунтовані наукові результати, що у сукупності формують теоретичні та практичні узагальнення для вирішення проблем правового регулювання атестації працівників освіти.

Дисертаційне дослідження проведено на належному науковому рівні. Тема роботи розкрита повністю.

Опубліковані здобувачем за темою дисертації наукові праці у повній мірі відображають основний зміст роботи. Автореферат відповідає змісту дисертації.

Усе вищенаведене дозволяє стверджувати, що дисертація «Правове регулювання атестації працівників освіти» відповідає вимогам «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затверженому Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року №567, а її автор - Гриб Катерина Євгеніївна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри
господарсько-правових дисциплін
Львівського державного університету
внутрішніх справ

Р.Я. Бутинська

Підпис кандидата юрид. н. Р.Я. Бутинської
застігнуто:
Проректор ЛьвДУВС



Р.Я. Бутинська