ISSN – 0136–8168. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2015. Випуск 61. С. 358–364
Visnyk of the Lviv University. Series Law. 2015. Issue 61. P. 358–364

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ

К. Гриб

Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна
e-mail: katythefox@yahoo.com

Досліджено поняття «атестація працівників освіти». Актуальність теми полягає у з'ясуванні єдиного визначення поняття атестації працівників освіти, та вивченні особливостей атестації працівників, як необхідної складової підвищення їхньої педагогічної кваліфікації. В ході дослідження проаналізовано визначення поняття «атестації» сформульовані провідними вченими у галузі трудового права.

Розглянуто критерії, за якими має оцінюватись фаховий рівень працівника, враховуючи його трудову функцію.

Сформульовано загальні критерії оцінювання в ході проведення атестації, зокрема:

– кваліфікація працівника;

– виконання працівником покладених на нього обов'язків;

– ефективність виконаної працівником роботи.

Виділено спеціальні критерії проведення атестації певних категорій працівників (педагогічних працівників). Доведено, що під час атестації педагогічних працівників перевіряють та оцінюють не лише рівень кваліфікації працівника, його компетентність та ділові якості, а й морально-психологічні якості. Виділено, також особливості атестації педагогічних працівників, на керівних посадах.

Сформульовано визначення поняття атестації педагогічних працівників.

Ключові слова: атестація працівників, кваліфікація, ефективність праці

Останніми роками в науковій літературі з'явилось чимало праць, автори яких з'ясовували питання побудови в Україні ефективної та конкурентоспроможної економіки. При цьому одним із найважливіших чинників називали підбір роботодавцем кваліфікованих кадрів. Адже відомо, що саме працівники становлять основу будь-якого підприємства, установи чи організації, ефективність діяльності яких безпосередньо залежить від рівня знань, умінь та навичок трудового колективу.

Разом з тим в Україні, незважаючи на важливість цього питання, відсутня державна система щодо з'ясування рівня кваліфікації працівників. Тому обов'язок щодо його встановлення покладається на роботодавця, який наділений правом проводити атестацію працівників, зокрема, і в галузі освіти.

Проблеми атестації працівників освіти в останні роки досліджували доволі часто. Однак у науковій літературі побутують відмінні щодо цього поняття дефініції. Так, Л. Ф. Купіна вважає, що атестація педагогічних та науково-педагогічних працівників як форма визначення відповідності працівника займаній

© Гриб К., 2015

посаді – це сукупність заходів, спрямованих на встановлення, перевірку та підтвердження рівня кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників з метою покращення найбільш раціонального використання працівників та підвищення ефективності їхньої праці [4, с. 14].

В. П. Кохан розглядає атестацію як оцінну процедуру, за допомогою якої визначається рівень кваліфікації працівників, їхня відповідність займаній посаді або виконуваній роботі в процесі виконання ними своєї трудової функції [3, с. 186–199].

Натомість В. П. Пастухов під атестацією розуміє визначення ділової кваліфікації працівника, характеристику його особистих якостей, оцінку результатів його службової діяльності.

Окрім наведених, у науковій літературі побутують й інші визначення атестації працівників. Зокрема, атестація – це організаційно-правова форма періодичної перевірки школами ділових якостей відповідних категорій працівників з метою постійного їхнього підвищення, покращення підбору і розстановки кадрів [9, с. 348].

Такі відмінні визначення поняття атестації працівників освіти не сприяють його одностайному розумінню та можуть негативно вплинути на правозастосовну діяльність. Тому об'єктивно існує необхідність у подальших наукових пошуках з метою з'ясування єдиного визначення поняття атестації працівників освіти. Зазначимо, що з'ясування цієї дефініції пов'язане із загальним поняттям атестації працівників, оскільки співвідносяться вони як ціле та його частина. А відтак, потрібно насамперед дати загальне визначення поняття атестації працівників.

З'ясовуючи це питання, науковці виділяли як спільні, так і відмінні риси. Передусім вчені зазначали, що атестація є перевіркою рівня кваліфікації працівника.

Юридична енциклопедія передбачає подібне визначення поняття атестації: це перевірка та оцінка ділової кваліфікації працівників на предмет їхньої відповідності займаній посаді або виконуваній роботі [13, с. 160–161].

Власне рівень кваліфікації (тобто наявність необхідних професійних знань, умінь, практичного досвіду та ін.) прийнято оцінювати під час атестації робітників. У службовців оцінюють не лише рівень підготовленості та майстерності за наслідками його роботи, а й визначають відповідність займаній посаді (тобто визначають вміння службовця виконувати обов'язки, передбачені посадовою інструкцією). Звернувшись до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, можна стверджувати, що займана посада чи виконувана працівником робота вимагає від нього відповідного рівня підготовленості, майстерності та міри готовності до праці за визначеною спеціальністю чи посадою.

Отже, під час атестації здійснюється перевірка та оцінка рівня кваліфікації працівника для визначення відповідності його займаній посаді чи виконуваній ним роботі.

Щоправда, деякі вчені [5, с. 100; 10, с. 42] розглядали атестацію з позиції визначення ділової та політичної кваліфікації працівника. Однак із цим не можна погодитись. Принагідно зауважимо, що це напрацювання вчених ще радянської доби трудового права України, а тому логічно було враховувати ідеологічні засади розвитку суспільства. На сучасному ж етапі такий підхід до атестації працівників є неприпустимим, адже у ст. 15 Конституції України зазначено, що суспільне життя в Україні ґрунтується на засадах політичної, економічної та ідеологічної багатоманітності та жодна ідеологія не може визнаватися державою як обов'язкова. Держава гарантує свободу політичної діяльності, не забороненої Конституцією і законами України. Статтею 36 Конституції України передбачено, що ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах

за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій. Окрім цього, КЗпП України (ст. 2–1) передбачено рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Звідси випливає не лише рівність трудових прав громадян, а й заборона дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань.

Як відомо, працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Під час укладення трудового договору (відповідно до п. 2 ст. 24 КЗпП України) громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що засвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Своєю чергою, ст. 25 КЗпП України передбачено заборону при укладенні трудового договору вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їхню партійну і національну належність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством. Окрім цього, відповідно до п. 9 ст. 11 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р., не допускається проведення оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою. Тому не важко зробити висновок, що при укладенні трудового договору та виконанні працівником його трудових обов'язків до уваги треба брати не політичні погляди, релігійні переконання та ін., а ті критерії, які безпосередньо стосуються трудової функції працівника (освіта, спеціальність, кваліфікація). Оскільки кожному гарантується свобода політичних поглядів та переконань, постає питання, чи можна такий критерій, як визначення політичної кваліфікації, використати під час атестації працівника. Такий підхід видається неправильним, адже метою атестації мала б бути об'єктивна оцінка якості виконання працівником його трудових обов'язків, до яких, як видається, політичні та інші переконання не мають жодного стосунку.

Свого часу Ф. П. Негру подав лаконічне визначення атестації як порядку «проведення перевірки кваліфікації працівника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, а саме його відповідності займаній посаді чи виконуваній роботі» [7, с. 10]. Однак такий підхід науковця до визначення цього поняття є досить суперечливим. З одного боку, можна оцінити рівень знань працівника (здобутих, наприклад під час навчання) за допомогою тестування, бесіди чи навіть іспиту. Щодо навичок, то це уміння, набуті досвідом, звичками, вправами [1, с. 421]; досвід – сукупність практично засвоєних знань, умінь і навичок [1, с. 187], здібності – природні нахили до чого-небудь; обдарування; талант [1, с. 287]. Виникає питання, як та за якими критеріями їх можна оцінити під час проведення атестації.

З іншого боку, наявність глибоких знань, великого професійного досвіду, навичок чи здібностей у працівника ще не є запорукою відповідності його професійного рівня займаній посаді чи виконуваній роботі. Адже далеко не всі знання, навички, здібності чи досвід працівник застосовує під час виконання покладених на нього трудових функцій.

Власне для того, щоб окреслити коло критеріїв, за якими мали б оцінювати фаховий рівень працівника, потрібно враховувати трудову функцію працівника.

Трудова функція – це обумовлена трудовим договором робота, яку зобов'язується виконувати працівник [2, с. 104]. Трудова функція працівника харак-

теризується поєднанням суб'єктивних чинників: професією, спеціальністю, кваліфікацією та чинників об'єктивного плану: відповідною посадою чи виконуваною роботою [11, с. 171]. Зазначимо, що трудова функція працівника – це застосування на практиці набутих людиною спеціальних знань і практичних навичок під час виконання роботи, передбаченої конкретною професією чи відповідною посадою. А відтак, одним із критеріїв оцінки під час атестації треба вважати здатність працівників на належному рівні виконувати покладені на них обов'язки, адже саме це впливає на ефективність праці.

Ефективність праці залежить від компетентності працівника. А компетентність працівника (професіоналізм), своєю чергою, розглядають як рівень його загальної та професійної підготовки, а також широту професійного світогляду, що дає йому змогу адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати знання [11, с. 540].

Оцінка ж праці службовця полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів у праці й відповідає тим вимогам, які випливають з його виробничих завдань. А це, власне, і є оцінка ефективності виконання працівником своєї роботи. Тобто метою атестації є оцінка не потенційних можливостей працівника (тобто навичок, знань чи здібностей), а реалізації цих можливостей під час виконання доручених обов'язків, спрямованих на досягнення певного результату.

Враховуючи це, можна сформулювати загальні критерії оцінювання під час проведення атестації працівників:

– кваліфікація працівника;

– виконання працівником покладених на нього бов'язків;

– ефективність виконаної працівником роботи.

На такі критерії атестації звертає увагу Л. І. Лазор. Учений зазначає, що атестація – це «передбачена законодавством обов'язкова періодична перевірка і оцінка ділової кваліфікації, особистих і моральних якостей під час встановлення відповідності займаній посаді чи виконуваній роботі певної категорії працівників» [6, с. 33]. Однак таке визначення поняття «атестації» не можна розглядати як універсальне (тобто таке, що стосувалося б усіх категорій працівників), адже не кожна професія вимагає високого рівня ділових чи моральних якостей працівника. Одним із найважливіших чинників професійної придатності працівника є професійні якості. Вони є соціально зумовленими й соціально значущими якостями, яких вимагає від фахівця та чи та професія. Оцінювання ж особистісних якостей, хоча і є другорядним, обов'язково має відбуватися під час атестації певних категорій працівників. Адже в деяких професіях навіть сама професійна спроможність спеціаліста багато в чому залежить від його моральних якостей. Це передусім стосується праці педагогічних працівників.

Мораль (від лат.) – система норм і принципів поведінки людей у ставленні одне до одного і до суспільства [8, с. 488]. Моральність – відповідність людських дій з істиною і благом кожного; комплекс визнаних норм, оцінок і взірців поведінки [12, с. 888]. Тобто до моральних якостей можна віднести такі якості, які не суперечать загальноприйнятим правилам поведінки та свідчать про високий рівень культури особистості. Виділимо такі моральні якості, як: сумлінність, добропорядність, чуйність, коректність, тактовність, точність, делікатність, справедливість, порядність, скромність, високий рівень культури та ін. Оскільки на педагогічних працівників покладаються не лише освітні, а й виховні функції, важливими

є наявність у них високих моральних якостей. З огляду на це у законодавстві передбачено низку вимог, яким має відповідати педагогічний працівник. Так, у ч. 1 ст. 54 Закону України «Про освіту» від 23. 05. 1991 р. зазначено, що педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дає змогу виконувати службові обов'язки. Про оцінку моральних якостей працівника йдеться і у Типовому положенні про атестацію педагогічних працівників. У п. 3.4. Типового положення йдеться, що характеристика педагогічного працівника має містити, окрім оцінки виконання ним посадових обов'язків, також і відомості про його морально-психологічні якості.

Таке законодавче положення дає підстави зробити висновки, що під час атестації педагогічних працівників здійснюється перевірка та оцінка не лише рівня кваліфікації працівника, його компетентності та ділових якостей, а й оцінка морально-психологічних якостей педагога. Окрім того, п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України передбачено навіть підставу розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, у разі вчинення ним аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи. Власне, названі норми свідчать про те, що наявність високих моральних якостей, як і професійних, є одними з визначальних у професії педагога. А відтак, під час атестації педагогічних працівників, окрім таких критеріїв оцінювання, як:

– кваліфікація працівника;

– рівень виконання працівником покладених на нього обов'язків;

– ефективність та результативність виконаної працівником роботи, ще одним обов'язковим критерієм має стати оцінка моральних якостей працівника.

З'ясування поняття атестації педагогічних працівників буде неповним, якщо оминути увагою «ділові якості працівника».

Ділові якості – це здатність знаходити у межах власної компетенції, наданих повноважень та засобів найкращий підхід до ситуацій та найкоротший шлях до досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їхнє виконання. Ділові якості, на нашу думку, є важливою складовою в оцінці роботи осіб, що обіймають керівні посади, службовців. Адже конкретні ділові властивості виявляються в умінні провести кваліфікований аналіз ситуації і розібратися в складних обставинах, розробити альтернативні варіанти рішення з подальшим вибором найбільш результативного, своєчасно визначати склад дій, необхідних для вирішення проблем, чітко ставити завдання підлеглим і здійснювати ефективний контроль за їхнім виконанням, залишатися самокритичним в оцінюванні підсумків діяльності.

Однак для представників робочих професій ділові якості не є визначальними під час виконання ними своїх трудових обов'язків, а тому їх не треба враховувати під час оцінки фахового рівня.

Щодо педагогічних працівників, то варто зазначити, що, відповідно до Постанови про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, є посади, де працівники, окрім основної функції – навчально-виховної, виконують ще й адміністративну функцію – функцію управління (директор, завідувач, ректор та ін.).

Проаналізувавши та узагальнивши норми, передбачені нормативно-правовими актами, що стосуються сфери освіти (Типовий статут середнього загальноосвітнього навчально-виховного закладу: Затверджено наказом Міністерства освіти України від 05.08.1993 р. та Положення про державний вищий навчальний заклад: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 05.09.1996 р.), можна

стверджувати, що посадові особи у цій сфері здійснюють такі організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції, як:

– реалізація державної освітньої політики;

– безпосереднє керівництво навчальною, виховною і науковою роботою;

– організація навчального процесу;

– забезпечення умов гарантування якості та ефективності роботи трудового колективу;

– контроль за здійсненням господарської діяльності та ін.

Зважаючи на покладені на них функції управління, під час атестації таких педагогічних та науково-педагогічних працівників варто враховувати, окрім основних чотирьох критеріїв оцінювання, ще й ділові якості.

Отже, можна виділити чотири основні критерії оцінювання педагогічних працівників:

– кваліфікація працівника;

– рівень виконання працівником покладених на нього обов'язків;

– ефективність праці;

– моральні якості працівника;

– та додатковий критерій оцінки педагогічних працівників, що обіймають керівні посади:

– ділові якості працівника.

На основі цього можна сформулювати таке визначення поняття атестації:

Атестація педагогічних працівників – це оцінка кваліфікації (фахового рівня) працівника, його моральних (а в окремих випадках і ділових) якостей, можливості виконання ним своїх посадових обов'язків та результату його професійної діяльності з метою встановлення відповідності працівника займаній ним посаді чи виконуваній роботі.

Список використаної літератури

1. *Загнітко А. П., Щукіна І. А.* Сучасний тлумачний словник української мови / А. П. Загнітко, І. А. Щукина – Донецьк : ТОВ «ВКФ БАО», 2012. – 960 с.
2. Кодекс законів про працю України. Науково-практичний коментар / В. І. Прокопенко, З. Я. Козак, Л. О. Кузнєцова та ін. – Х. : Консум, 2003. – 832 с.
3. *Кохан В. П.* Правове регулювання атестації працівників: сучасний стан і перспективи розвитку : монографія / Валерія Павлівна Кохан. – Х. : ФІНН, 2011. – 218 с.
4. *Купіна Л. В.* Правове регулювання атестації педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні : дис.... канд. юрид. наук : 05. / Л. В. Купіна – К. : Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, 2008. – 188 с.
5. *Курилов В. И.* Аттестация и личность работника в советском трудовом праве / В. И. Курилов. – Владивосток, 1983. – 100 с.
6. *Лазор Л. И.* Правовие проблеми конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест : автореф. дис. на соиск. науч. ст. док. юр. наук. : 10.00.05/ Л. И. Лазор. – М., 1991. – 33 с.
7. *Негру Ф. П.* Науково-технічний прогресс і трудовий договір : автореф. дис. на соискание науч.ст. канд. юрид. наук / Ф. П. Негру. – М., 1972. – с. 10.
8. Новий словник іншомовних слів / Укл. О. М. Сліпушко. – К. : Аконіт, 2008. – 848 с.
9. *Пастухов В. П., Падалка О. С., Слісаренко А. Г.* Управління трудовим процесом в школі: правове регулювання / В. П. Пастухов, О. С. Падалка, А. Г. Слісаренко – К. : Вид. Українська енциклопедія ім. М. Бажана, 1993. – 348 с.
10. *Студеникин С. С.* Советское административное право. − 2-е изд., исправ. и доп. / С. С. Студеникин. − М. : Госюриздат, 1950. – с. 42.

11. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студентів вищих навчальних закладів / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Ін Юре 2007 – 536 с.
12. УСЕ Універсальний словник-енциклопедія / Гол. ред. М. Попович. – К., Ірина, 1999. – 1551 с.
13. Юридична енциклопедія : в 6 т. / (Відп. ред. Ю. С. Шемчушенко. – К. : Укр. Енцикл, 1998. – Т.1. – 327 с.

Стаття: надійшла до редакції 27.04.2015
прийнята до друку 01.07.2015

CERTIFICATION OF EDUCATORS AND ITS FEATURES UNDER THE LAWS OF UKRAINE

K. Gryb

Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str., 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine

The article is devoted to the research on the concept of «certification of educators» The research topic relevance is to clarify the single definition of certification and to study certification features of pedagogical staff as a necessary component to improve their teaching skills. The definition of the term «certification» has been analysed referring to the formulation by leading scientists in the field of labour law: L.F. Kupina, V.P.Kokhan, V.P. Pastukhov, FP Negro, L.I.Lazor.

The criteria, which should be used to evaluate the employee's professional level, according to his work functions have been studied.

The general criteria of evaluation during the certification have been formulated:

– training of employees;

– employee's duties performance;

– the effectiveness of the work performed by the employee.

Special criteria for certification of certain categories of employees (teaching staff) have been pointed out. It has also been proved that during the certification of teaching staff verification and evaluation of the employee skill level, his competence and business skills is carried out, as well as moral and psychological qualities. The features of head staff certification have been pointed out.

Considering all the above, a definition of certification of educators has been formulated:

Certification of educators is a professional level evaluation of the employees, their moral (and in some cases business) qualities, capacity to perform duties and the result of their professional activity to determine the employees' compliance with the position occupied or the work fulfilled.

Keywords: certification, qualification, work effectiveness