

Ключевые слова: *имущественные права, отчуждение имущественных прав, купля-продажа имущественных прав.*

S. Shymon. Some theoretical aspects of property rights and belongings as subject of alienation

Presented work covers issues of determination of subject of alienation according to contracts on alienation of property; additionally author substantiates assertion that in the case of transmission of belongings the subject of alienation is materialized objects but not the property right on them; provisions of Law on actual transfer of property are not applied to relationships of alienation of property rights because these property rights seems to be impossible.

Key words: *property rights, alienation of property rights, selling-buying of property rights.*

ТРУДОВЕ ПРАВО

Купіна Л. Ф.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті проведено аналіз ключових позицій нової редакції Положення про атестацію педагогічних працівників; висвітлюються основні засади реформування атестації як інституту трудового права. Досліджуються мета атестації педагогів, визначаються її риси та ознаки, тлумачаться принципи атестації.

Ключові слова: *атестація, педагогічні працівники, проект Трудового кодексу, мета атестації, реформування інституту атестації, принципи атестації.*

Одним із основних об'єктів діяльності навчального закладу, із забезпечення належного рівня освіти, є контроль за якістю трудової діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх установ та професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу. Саме з атестацією кадрів пов'язана проблема професійної кар'єри практично будь-якого працівника, в тому числі педагога, особливо в загальноосвітньому навчальному закладі і, більш широко, професіоналізмом педагогічного працівника в цілому.

Питанням атестації присвячено багато нормативних джерел централізованого рівня, більшість з них безпосередньо регулюють атестацію працівників. При цьому, звертає на себе увагу роз'єднаність нормативних актів з атестації, їх прийняття окремими суб'єктами законодавчої ініціативи за відсутності єдиних підходів у вирішенні принципових положень, які зачіпають інтереси працівників. Нагальним є також питання типової не пристосованості до врегулювання відносин, що складаються в під час атестації, яка породжена застарілим нормативним підходом до процесу проведення оцінки професійних якостей працівників в сучасних умовах розвитку суспільства.

Метою даної **публікації** є висвітлення основних проблем правового регулювання

атестації працівників та основних засад реформування атестації як інституту трудового права.

На сьогодні законодавець проводить кропітку роботу по прийняттю проекту Трудового кодексу [1], який вперше на централізованому рівні врегулює відносини атестації працівників, але разом з тим, вже сьогодні, окремі органи влади, роблять спроби по вдосконаленню правового регулювання інституту атестації шляхом прийняття нових нормативних актів. Так, Міністерство освіти і науки України своїм Наказом від 06.10.2010 № 930 затвердило нове Типове положення про атестацію педагогічних працівників, яке стало одним із перших нормативних актів спрямованих на реформування процесу атестації педагогічних працівників [2].

Затвердження нового Типового положення про атестацію педагогічних працівників є надзвичайно актуальним питання сьогодні, адже загальні питання атестації кадрів були сформульовані ще за часів Радянського Союзу Постановою Ради Міністрів СРСР від 26.07.1973 № 531 “Про введення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту та зв’язку” (з подальшими змінами та доповненнями) [4]. На його основі, для практичної реалізації вказівок уряду, було прийнято Положення про порядок проведення атестації, затверджене постановою ДКНТ СРСР і Держкомпраці СРСР від 5.10.1973 № 470/267 (нова редакція від 22.10.1979 із змінами від 14.11.1986) [5].

На протязі багатьох років відомі вчені-науковці досліджували питання атестації працівників, в тому числі і проблеми атестації педагогів. Неодноразово у своїх наукових працях зверталися до проблем атестації І. К. Дмитрієва, С. В. Дріжчана, М. І. Іншин, Л. І. Лазор, Х. Т. Мелешко, О. В. Тищенко, А. М. Юшко та інші відомі правники, основні положення досліджень яких вказували на прогалини в регулюванні відносин інституту атестації педагогічних працівників та пропонувалися шляхи їх вирішення. Результатом вищевказаних наукових праць стало формування основних положень проекту Трудового кодексу України щодо атестації працівників. Окрім того, деякі думки науковців були враховані при розробці норм, чинного на сьогодні, Типового положення про атестацію педагогічних працівників, яким визначено новий підхід до порядку проведення атестації педагогічних працівників.

Новизна в регулюванні відносин атестації педагогічних працівників прослідковується вже з перших рядків Типового положення про атестацію педагогічних працівників, адже законодавець чітко розмежував централізоване та галузеве регулювання відносин атестації педагогів зробивши вказівку, в преамбулі Типового положення, на низку освітніх Законів України, норми яких регулюють питання атестації педагогічних працівників. Вважаємо дану новелу позитивною, з точки зору визначення чіткого суб’єктного складу атестації на рівні законів України, що не дозволить повновладним суб’єктам атестації проводити її відносно працівників, праця яких не регулюється Законами України “Про освіту”, “Про дошкільну освіту”, “Про загальну середню освіту”, “Про позашкільну освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, “Про вищу освіту”.

Як ми зазначали вище, до питань атестації неодноразово зверталися багато вчених, в тому числі І. К. Дмитрієва, яка слушно зазначала, що атестація була

запроваджена з метою покращення підбору, розстановки та виховання кадрів, підвищення їх теоретичного рівня, посилення матеріальної та моральної зацікавленості працівників в прискоренні науково-технічного прогресу та забезпеченні більш міцного зв'язку заробітної плати із результатами праці працівника [6, с. 100].

Дане твердження знаходило своє відображення в нормах донедавна діючого Типового положення про атестацію педагогічних працівників України яке визначало, що атестація проводиться з метою активізації творчої діяльності, стимулювання безперервної фахової та загальної освіти, якісної роботи, підвищення відповідальності за результати навчання та виховання дітей та молоді [3]. Очевидним є те, що дані норми були застарілими і не визначали шляхів досягнення мети атестації. Нормами нового Типового положення було уточнено мету атестації зміст якої дає певні орієнтири по досягненню вказаної мети. Так, Типове положення визначає, що атестація проводиться з метою стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності [2]. На нашу думку на сьогодні, законодавець визначив, що лише безперервними і цілеспрямованими діями по підвищенню своєї кваліфікації, можна досягти мети атестації та встановити відповідність працівника займаній посаді. Саме таке законодавче формулювання мети атестації в подальшому, як наслідок, надасть змогу сформувати висококваліфікований склад педагогічних кадрів, що, в свою чергу, буде вагомим підґрунтям для формування високого рівня знань їх слухачів.

Аналіз положень вказаного вище правового акту дає підстави для виділення основних рис атестації як управлінського і правового інституту. Отже, характерні ознаки, властиві атестації працівників, можна виділити проаналізувавши визначення атестації педагогічних працівників, яке є абсолютно новим в порівнянні із нормами вже не діючого Типового положення та визначається як система заходів, спрямованих на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

На нашу думку, дане правове визначення вдало відображає основні ознаки атестації працівників, а саме:

- системність проведення атестації;
- комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогів;
- всебічність процесу атестації;
- встановлення чи перевірка рівня кваліфікації педагогічних працівників;
- оцінка особистого трудового внеску педагогічних працівників;
- спрямування на встановлення відповідності педагогічних працівників, які підлягають атестації, займаній посаді.

Варто відмітити, що вперше законодавець при визначенні поняття атестації застосовує термін “система заходів”, що в дійсності відображає суть атестації, адже оцінка професійної діяльності працівника на відповідність займаній посаді проходить комплексно, не лише на підставі видимих результатів роботи, а й на підставі поточної роботи працівника та його особистого відношення до робочого чи творчого процесу. Лише системний підхід та певна кількість дій надасть можливість всебічно оцінити рівень кваліфікації працівника.

З наведеного визначення атестації можна зробити висновок, що під час атестації оцінюється рівень кваліфікації педагогічного працівника. Важливим є те, що поняття “рівень кваліфікації” не визначено в нашому законодавстві.

Для дослідження даного питання звернемося до визначення терміну “кваліфікація”. Відповідно до норм Класифікатора професій ДК-003-2010 від 28 липня 2010 року № 327, кваліфікація – це здатність виконувати завдання та обов’язки відповідної роботи [7].

У науці трудового права до питання визначення кваліфікації, як правової категорії, зверталася у своїй монографії І. К. Дмитрієва, яка слушно зазначала, що “кваліфікація” визначається як ступінь та вид професійних знань, необхідних для виконання роботи [6, с. 41]. Абсолютно погоджуємося з думкою І. К. Дмитрієвої, що кваліфікацію можна поділити на кваліфікацію робіт та кваліфікацію окремих працівників. Кваліфікація роботи – це встановлення тієї чи іншої категорії або групи складності. Для виконання роботи, яка має різні категорії або групи складності, працівник поряд із професією або спеціальністю повинен мати відповідну кваліфікацію, достатню для виконання даної роботи. Певною мірою перелік видів робіт, їх характеристика, об’єм і складність, а головне – кваліфікаційні вимоги, на які розраховано виконання цих робіт, встановлені для працівників в довідниках кваліфікаційних характеристик професій працівників.

На підставі проведеного дослідження ми сформуваємо власне визначення поняття “рівень кваліфікації”. На нашу думку, це – правова оцінка діяльності працівника, яка полягає у встановленні точної відповідності рівня його знань, вмінь та навичок кваліфікаційним вимогам, передбаченим довідниками кваліфікаційних характеристик професій. Вважаємо, що було б доцільно використати дане визначення при подальших кроках реформування системи атестації працівників.

Важливою характеристикою атестації виступають принципи її організації та проведення. До основних з цих принципів належать: - відкритість і колегіальність, що, на нашу думку, співвідноситься із принципами об’єктивного, гуманного і доброзичливого ставлення до педагогічного працівника, що проходить атестацію та в певній мірі забезпечують їх виконання.

– об’єктивність та системність оцінювання педагогічної діяльності працівника – одні із головних принципів атестації, адже від дотримання цих принципів часто залежить подальша доля педагогічного працівника. Принцип об’єктивності знаходить свій вираз в тому, що професійні, особисті та моральні якості працівника розглядаються з точки зору їх практичного прояву, тобто, такими, які вони є в дійсності; об’єктивність оцінки означає, що в процесі атестації висвітлюються лише реальні факти у діяльності кожного працівника. Головною рисою об’єктивності є відсутність будь-яких упереджень, саме цей принцип повинен бути бар’єром щодо використання атестації як приводу для зведення рахунків із “небажаними” працівниками. Принцип системності дозволяє за допомогою атестації систематично й оперативно реагувати на зміни професійного рівня педагогічних працівників.

Визначення принципів атестації в досліджуваному нормативному акті є важливим правовим інструментом в врегулюванні даної групи відносин, адже лише тільки це Типове положення визначає принципи атестації взагалі, якими можуть керуватися й інші суб’єкти атестаційного процесу. Позитивним є те, що при розробці

даного підзаконного акту були враховані думки вчених, які досліджували проблеми атестації, зокрема в тій частині, що декларовані принципи атестації, в раніше діючому Типовому положенні, не відповідали умовам сьогодення були застарілими і не об'єктивними засадами проведення атестації.

Підсумовуючи викладене, слід зробити висновок, що у більшості нормативних документах досить докладно описуються одні й ті ж питання, пов'язані з атестацією: терміни, види, порядок проведення атестації, склад атестаційних комісій, але відсутність уніфікованих підходів до порядку проведення атестації природно породжує відміну нормативних актів з атестації один від одного, як за змістом, так і за трактуванням одних і тих самих явищ. Прийняття, досліджуваної нами, нової редакції Типового положення про атестацію педагогічних працівників, в певній мірі, сприяє усуненню недоліків при врегулюванні відносин атестації педагогів, але вважаємо, що саме централізоване нормативне регулювання даної групи відносин, на рівні Трудового кодексу, надасть змогу знайти дієвий та однозначний підхід при вирішенні спірних моментів, при встановленні відповідності працівника займаній посаді.

Використані джерела:

1. Проект Закону України "Трудовой кодекс Украины" № 1108 від 10.12.2009 р., підготовлений до другого читання [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
2. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: Наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 р., № 930 // Офіційний вісник України від 30.12.2010 - 2010 р., № 98, стор. 88, стаття 3501.
3. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, Наказом Міносвіти від 20.08.1993 р., № 310 // Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – 1994. – № 5-6.
4. Про введення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту та зв'язку" (з подальшими змінами та доповненнями: Постанова Ради Міністрів СРСР від 26.07.1973 № 531.
5. Положення про порядок проведення атестації: Постанова ДКНТ СРСР і Держкомпраці СРСР від 5.10.1973 № 470/267.
6. *Дмитриева И. К.* Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 166 с.
7. Класифікатор професій ДК-003-2010: Наказ Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. № 327.

Купина Л. Ф. Правовые основы реформирования аттестации педагогических работников.

В статье проведен анализ новой редакции Положения об аттестации педагогических работников; освещаются основные принципы реформирования аттестации как института трудового права.

Ключевые слова: аттестация, педагогические работники, проект Трудового кодекса, цель аттестации, реформирование института аттестации.

L. Kupina. Legal basis for reforming the certification of teachers.

The article analyzes the new edition of the Regulations on the certification of teachers; highlights key principles for reforming the certification of teachers as an institution of the labor law.

Keywords: certification, teaching staff, draft of Labour Code, purpose of certification, reform of certification, basis of certification.