

8. Семейный кодекс Российской Федерации. – Научно-практический комментарий / под ред. И. М. Кузнецовой. – М. : БЕХ, 1996. – 512 с.
9. Сімейний кодекс України. – Науково-практичний коментар / під ред. Ю. С. Червоного. – К. : Істина, 2003. – 464 с.
10. Сімейне право України : підручник / під ред. В. І. Борисової, І. В. Жилінкової. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 263 с.
11. Сімейне право : навчальний посібник / під ред. О. В. Оніщенко. – К. : “НАУ-друк”, 2009. – 267 с.

***Конончук Н. Н. Усыновление как форма устройства детей – сирот и детей лишённых родительского попечительства по Семейному законодательству Украины***

*Статья посвящена исследованию одного из важнейших институтов семейного права – усыновления. Анализируется правовое положение ребенка и лиц – усыновителей после совершения акта усыновления.*

**Ключевые слова:** форма воспитания, усыновление, усыновитель, ребёнок – сирота, ребёнок лишённый родительского попечительства, лишение родительских прав, биологические родители.

***Kononchuk N. M. An adoption as a form of orphans' arranging and the children without parents' adoption according to the Family Legislation in Ukraine***

*The aim of the article is the searching of one from the most important institutions of the Family Legislation – Adoption. This article analyses the Law Rules of a child and adoptive parents after the realization of an Act of Adoption.*

**Keywords:** Form of bringing up, adoption, adoptive parent, an orphan, a child without parent's adoption, a deprivation of the parents' rights, biological parents.

**Купіна Л. Ф.**

***Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова***

## **ПІДСТАВИ ТА УМОВИ АТЕСТАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

*Наукова стаття присвячена правовій оцінці підстав та умов атестації педагогічних працівників, які визначенні в новій редакції Положення про атестацію педагогічних працівників.*

**Ключові слова:** умови атестації, атестація, педагогічні працівники, проект Трудового кодексу, реформування інституту атестації, підстави атестації.

На сьогодні політика нашої держави спрямована на реформування майже всіх сфер економіки країни, в тому числі і освіти. Так, відповідно до Програми економічних реформ на 2010–2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” від 2 червня 2010 року одним із напрямом стратегічних перетворень є вирішення проблеми невідповідності якості освіти сучасним вимогам та підвищення рівня надання освітніх послуг. На виконання даної Програми та з метою вирішення висвітлених в ній проблем вживаються певні заходи щодо реформування системи освіти, в тому числі і вдосконалення її правового регулювання.

Одним із напрямів реформування системи освіти є створення умов для підвищення професійного рівня педагогів та ефективності їх діяльності. Слід зазначити, що реформування даної галузі неможливо провести без вдосконалення

системи заходів по оцінці діяльності працівників освіти та визначення рівня їх професійної компетентності, адже рівень освіти споживачів освітніх послуг напряму залежить від рівня фахових знань осіб, які надають такі послуги.

Першими кроками в реалізації політики держави по вдосконаленню системи заходів щодо проведення оцінки професійної діяльності педагогів є затвердження Наказом Міністерства освіти і науки України нової редакції Типового положення про атестацію педагогічних працівників, норми якого змінили умови та підстави проведення атестації педагогів, що в свою чергу покликало зміни в суб'єктному складі учасників атестації та в її наслідках.

**Метою статті** є правовий аналіз та оцінка нових умов та підстав проведення атестації педагогічних працівників.

Актуальність статті підтверджується наявними суперечками фахівців в сфері проведення оцінки ділових якостей педагогів та й самих освітян, які не зовсім погоджуються із новими правилами атестації педагогічних працівників, які встановлені чинною редакцією Типового положення. Про це свідчить і той факт, що влітку 2007 року одна особа оскаржувала вказане вище Типове положення з мотивів його незаконності та просила суд скасувати його. На думку позивача, Міністерство освіти і науки України затвердженням нового Типового положення порушило ст. 22 ч. 3 та ст. 43 Конституції України і звузило права педагогічних працівників, які вони мали згідно старого Типового положення, а саме: згідно п. 3.3 Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 20.08.93 р. № 310, позачергова атестація проводиться не раніше як через рік з дня видання відповідного наказу про підсумки атестації, тоді як згідно п. 1.8 нового Типового положення – позачергова атестація може проводитися не раніше як через три роки після присвоєння попередньої кваліфікаційної категорії; згідно п. 3.4 старого Типового положення атестація педагогічних працівників передбачає попереднє (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації на засадах вільного вибору змісту, програм, форм навчання, організацій та установ, акредитованих в установленому порядку на здійснення підвищення кваліфікації, тоді як згідно п. 3.20 нового Типового положення – вчителі та викладачі, які мають педагогічне навантаження з кількох предметів, атестуються з того предмета, який викладають за спеціальністю. У цьому випадку присвоєна кваліфікаційна категорія поширюється й на педагогічне навантаження з інших предметів, які вони викладають та з яких вони пройшли підвищення кваліфікації.

Відповідач – Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України – проти задоволення позовних вимог заперечив з таких підстав. Норма п. 1.8 нового Типового положення, згідно якої позачергова атестація введена з метою недопущення безпідставного присвоєння високих кваліфікаційних категорій педагогічним працівникам, які працювали нетривалий час у навчальних закладах і не набули необхідного досвіду роботи на займаній посаді та кваліфікації. Для присвоєння більш високої кваліфікаційної категорії працівник повинен досягти певних результатів у роботі, для чого, як правило, необхідно не менше 3-5 років праці. В той же час, згідно п. 4.7 нового Типового положення педагогічним працівникам, які мають незаперечні професійні досягнення, можуть присвоюватися кваліфікаційні категорії незалежно від

строку, який минув з часу їх попередньої атестації. Правова норма щодо обов'язковості підвищення вчителям кваліфікації з кожного предмета, який він викладає, не є новою і вже багато років існує в законодавстві про освіту. Ст. 55 Закону України "Про освіту" вказує, що підвищення кваліфікації визначається як право педагогічного працівника, тому п. 3.20 нового Типового положення, який передбачає можливість підвищення кваліфікації педагогічним працівникам не з одного предмета, а з декількох, які він викладає, є не звуженням, а розширенням його прав. Твердження позивача про відсутність у Типовому положенні норми, яка б передбачала право педагогічного працівника на вільний вибір форм навчання та установ, є безпідставним, оскільки п. 1.7 Типового положення визначено, що підвищення кваліфікації здійснюється на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів. Крім того, вказані питання врегульовано у законах України "Про освіту" (ст. ст. 47-48) та "Про вищу освіту" (ст. 10).

Врахувавши позицію Відповідача суд постановив, що у суду відсутні підстави для висновку про наявність в оскаржуваному нормативно-правовому акті положень, що суперечать актам вищої юридичної сили і відмовив позивачу в задоволенні позовних вимог.

Не можемо в повній мірі погодитися із рішенням суду, оскільки вважаємо, що нинішня редакція норми, відносно умови атестації, вступає в правову колізію зі статтею 57 Закону України "Про освіту", яка встановлює, що підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років є гарантією педагогічних працівників, яка забезпечується державою. Таким чином, можна зробити висновок, що розробники Типового положення, державну гарантію, що встановлюється працівнику, перевели в його обов'язок, який слід виконати педагогу, щоб пройти атестацію, адже саме проведення атестації, згідно п. 1.5. Типового положення, є обов'язковим. Такий факт не буде сприяти виконанню принципу системності в атестації, адже законодавчо не визначено яким чином буде створено та забезпечено умови для підвищення кваліфікації працівника і як притягнути працівника до відповідальності, якщо він ухиляється від обов'язкового підвищення кваліфікації.

Слід зазначити, що умова атестації щодо проходження підвищення кваліфікації, на поширюється на працівників, які працюють перші п'ять років після закінчення вищого навчального закладу, окрім того такі працівники, згідно із нормами Типового положення, проходять атестацію після двох років обіймання посади педагогічного працівника. Вказані зміни вплинули на суб'єктний склад атестації та строки її проведення, відносно певної категорії осіб, адже за нормами попереднього положення, атестації не підлягали педагогічні працівники, які мали стаж безпосередньої педагогічної роботи до 3 років, перебували на довготривалому лікуванні або прийнятті на роботу в поточному році, при наявності результатів атестації за іншим місцем роботи. Варто також відмітити, що чинне Типове положення взагалі не визначає коло осіб, які не підлягають атестації, а лише встановлює певні обмеження щодо проведення атестації відносно працівників, які закінчили вищі навчальні заклади - наявність стажу роботи 2 роки, а працівники, які перебувають на тривалому лікуванні та особи, які переводяться на роботу до іншого навчального закладу мають право на продовження строку атестації на один рік. З огляду на вищевикладене, вважаємо, що

обґрунтованість прийнятого рішення суду є сумнівною та не створює прецедентів, які би сприяли об'єктивним вирішенням спірних питань при проведенні атестації педагогічних працівників.

В Типовому положенні також містяться інші нові норми, які не оспорювалися у вищезгаданому рішенні суду, але, на нашу думку, є цікавими для правового аналізу. Так, існує ще одна новела аналізованого Типового положення, яка стосується строку проведення атестації, а саме його перенесення на один рік, при наявності поважних причин. Важко зробити висновок як буде застосовуватися дана норма на практиці, адже законодавець не визначає, що слід віднести до таких поважних причин при перенесенні строку атестації. Відомо, що всі поняття, які застосовуються у нормативно-правових актах, можна поділити на дві категорії: перші з них формально чітко визначені, а другі мають оціночний характер, наприклад, поняття поважні причини. З цього приводу слушно зазначив В. Є. Жеребкін: поважні причини – це оціночне поняття, що не є чітко визначеним законодавством, а конкретизується правозастосовним органом у кожному окремому випадку на підставі самостійної суб'єктивної оцінки волі законодавця і подальшого застосування оціночного поняття до суспільних відносин, які є предметом розгляду. Визнаючи саме існування оціночних понять у діючому законодавстві, багато дослідників вважають, що розвиток права йде і має йти шляхом звуження їх кола [4, с. 13]. Такий факт, на нашу думку, призводить до того, що використання оціночних понять ускладнює застосування тієї чи іншої правової норми, при врегулюванні певної групи відносин і, як наслідок, веде до правових помилок. Вищевказані помилки можуть допускати керівники навчальних та інших закладів під час формування списків працівників, які підлягають черговій атестації. Адже оціночна природа поважних причин створює можливість керівникові самостійно оцінювати факти, які надаються працівником та претендують на включення їх до змісту поважної причини, що є підставою перенесення атестації ще на один рік.

Строки проведення атестації, а водночас і її види, дають нам можливість провести аналіз підстав атестації. Так, норми чинного Типового положення встановлюють, що атестація може бути черговою та позачерговою. Чергова атестація здійснюється один раз на п'ять років. Позачергова атестація проводиться у випадках перегляду кваліфікаційних категорій. Саме дослідження положень, які регулюють порядок проведення позачергової атестації призводить до висновків про підставу атестації. На нашу думку, можна виділити основні підстави атестації: 1. Настання строку чергової атестації; 2. Заява працівника; 3. Подання керівника чи педагогічної ради навчального закладу.

Очевидно, що друга та третя підстави атестації відносяться до порядку проведення чергової атестації, чого не можна сказати про першу підставу, яка визначена п. 1.5. Типового положення і стосується чергової атестації. Чергова атестація проводиться один раз на п'ять років, згідно із графіком проведення атестації, відповідно до розділу III вказаного вище нормативного акту.

Друга підстава – заява працівника, поширюється на випадки, коли працівник виявляє бажання підвищити свою кваліфікаційну категорію (тарифний розряд) і, як наслідок, змінити умови трудового договору. Слід зазначити, що таку зміну умов

трудового договору доречно розглядати не лише як зміну посади працівника, а й як зміну його посадового окладу. Як слушно зазначає І. К. Дмитрієва, атестацію педагогічних працівників доцільно розглядати у співвідношенні із оплатою праці, оскільки оплата праці педагогів знаходиться в прямій залежності від рівня професійної компетенції досліджуваних нами категорій працівників, який визначається при атестації [3, с. 90].

Зміна умов трудового договору педагогічного працівника в частині оплати праці відбувається згідно з пунктом 6.1 Типового положення. Адже саме за результатами позитивної атестації педагогічних працівників, керівник закладу або органу управління освітою видає наказ, який у триденний строк доводиться до відома атестованого працівника та подається в бухгалтерію для нарахування працівникові заробітної плати з дня прийняття рішення атестаційною комісією. Саме цей факт дає підстави вважати, що з моменту видачі наказу про зміну оплати праці педагогічного працівника змінюються істотні умови його трудового договору.

Щодо третьої підстави атестації: подання керівника чи педагогічної ради навчального закладу, то вона застосовується з урахуванням особистості педагога та рівня його професійної діяльності, і має як позитивний так і негативний наслідок. Подати таке подання до атестаційної комісії керівник закладу освіти має право коли в професійній діяльності працівника є значимі результати або у разі зниження ним рівня професійної майстерності. Зрозуміло, що при високих показниках в роботі педагога наслідком атестації буде присвоєння вищої кваліфікаційної категорії, а при зниженні рівня його професійної діяльності, наслідком атестації буде, в кращому випадку для працівника – зниження кваліфікаційної категорії, а в гіршому випадку – звільнення за п. 2 статті 40 Кодексу законів про працю України. Таке звільнення можливе як результат недостатньої кваліфікації або за станом здоров'я працівника. Цікавою є позиція П. Д. Пилипенка про те, що факти недостатньої кваліфікації та стану здоров'я, що не дозволяють працівникові якісно виконувати посадові чи функціональні обов'язки, повинні бути встановлені роботодавцем. Потрібно звернути увагу, що у такій нездатності немає провини працівника і її не можна ототожнювати з винним невиконанням трудових обов'язків [5, с. 82]. Тотожною є і думка О. В. Смирнова, який вказує, що невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі завжди передбачає відсутність в діях працівника вини. Згідно його тверджень недостатня кваліфікація – відсутність необхідної освіти, досвіду, навичок або стану здоров'я, і саме це є перешкодою для виконання працівником дорученої йому роботи [6, с. 130].

Не можемо повністю погодитися з даними твердженням, оскільки в контексті нашого дослідження вважаємо, що нездатність педагогічного працівника виконувати доручену йому роботу буде без його вини, якщо він в силу своїх не зовсім високих інтелектуальних показників чи розумових здібностей не спроможний її виконати. Адже є випадки, коли працівник виконує весь обсяг дорученої їй роботи, але результати такої роботи є низькими, оскільки рівень професійної кваліфікації працівника також низький. В такому випадку працівнику доцільно підвищити свою професійну кваліфікацію, наприклад, пройти курси підвищення кваліфікації чи стажування, що на сьогодні вже передбачено нормами чинного Типового положення.

Особливістю звільнення працівника за даною підставою є те, що розірвання

трудового договору з ініціативи роботодавця допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, яка відповідає його кваліфікації у тому самі закладі (установі). Зазначимо, що процедура звільнення за даною підставою вимагає дотримання певного порядку.

В якості висновку, можна сказати, що норми нової редакції Типового положення про атестацію педагогічних працівників, зокрема положення щодо визначення нових умов та підстав, дещо ускладнили процедуру атестації педагогів, що звичайно не сприяє виконанню її управлінської функції та породжує багато запитань у її суб'єктів.

**Використаних джерел:**

1. 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. – № 98, стор. 88, стаття 3501.
2. 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.
3. *Дмитриева И. К.* Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 166 с.
4. *Жеребкин В.* Логический анализ понятий права / В. Жеребкин. – К.: Вища школа, 1976. – 150 с.
5. *Пилипенко П. Д.* Трудове право України: Курс лекцій. – Львів: Вид-во “Вільна Україна”, 1996. – 159 с.
6. *Смирнов О. В.* Советское трудовое право: Учебное пособие для профсоюзных ВУЗов. – М.: Профиздат, 1991. – 367 с.

**Купина Л. Ф. Основания и условия аттестации педагогических работников.**

*Статья посвящена правовому анализу и оценке оснований и условий аттестации педагогических работников, согласно новой редакции Типового положения об аттестации педагогических работников.*

**Ключевые слова:** аттестация, педагогические работники, условия аттестации, основания аттестации, реформирование института аттестации.

**L. Kupina. Grounds and conditions for certification of teachers.**

*An article is devoted to legal analysis and valuation of the grounds and conditions for certification of teachers, according to the new edition of the Model provisions on certification of teachers.*

**Keywords:** certification, teaching staff, the conditions of certification, certification ground, reforming of certification institute.

**Легенченко М. О.**

**Комунальне підприємство “Бюро обліку майнових прав та діяльності з нерухомістю” Дніпропетровської міської ради**

**ОСОБЛИВОСТІ СПЛАТИ ЗЕМЕЛЬНОГО ПОДАТКУ  
У ПРАВОВІДНОСИНАХ ОРЕНДИ КОМУНАЛЬНОГО МАЙНА**

*Розглядаються особливості нарахування та сплати земельного податку у відносинах з оренди комунального нерухомого майна в аспекті можливості перекладення такого обов'язку саме на його орендарів з метою пом'якшення робочого навантаження на працівників балансоутримувачів таких об'єктів.*