



ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЙ АТТЕСТАЦИОННЫХ КОМИССИЙ

Екатерина ГРИБ,

аспирант кафедры трудового, аграрного и экологического права
Львовского национального университета имени Ивана Франко

Summary

The article deals with theoretical study on appeal against decisions of Certification Commission on results of certification of educators. The analysis of current legislation of Ukraine on certification of educators is being carried out. The role of Certification Commission and Court when considering appeal against decision of Certification Commission lodged by an employee is substantiated. An introduction of a two-tier certification system of educators is proposed and functions of Main and Specialized Certification Commissions while considering appeal are substantiated. The author analyses existing procedures for consideration of appeal and offers its own distinct procedure for dealing with appeals against decisions of Certification Commissions on results of certification of educators.

Key words: certification of educators, appeal against decision, Certification Commission.

Аннотация

В статье проводится теоретическое исследование вопроса обжалования решений аттестационной комиссии по результатам аттестации работников образования. Осуществляется анализ действующего законодательства Украины по вопросам аттестации работников образования. Обоснована роль аттестационной комиссии и суда при рассмотрении апелляционной жалобы на решение аттестационной комиссии, которое оспаривает работник. Предложено введение двухуровневой системы аттестации работников образования и обоснованы функции главной и специализированной аттестационных комиссий в ходе рассмотрения апелляционной жалобы. Автор проводит анализ уже существующей процедуры обжалования решений аттестационных комиссий и предлагает собственную четкую процедуру рассмотрения апелляционных жалоб на решения аттестационных комиссий по результатам аттестации работников образования.

Ключевые слова: аттестация работников образования, обжалование решения, аттестационная комиссия.

Постановка проблемы. Аттестация работников и оценка кадров играют важную роль в деятельности каждого учебного и другого учреждения, в штате которых есть педагогические работники, ведь способствует лучшему подбору и рациональному использованию кадров. Результаты аттестации играют определяющую роль при продвижении работника по службе и в дальнейшей профессиональной деятельности последнего. Для обеспечения объективности и беспристрастности аттестационного процесса и результатов аттестации важное значение имеет процедура рассмотрения апелляций на решения апелляционных комиссий.

Актуальность темы исследования подтверждается нераскрытостью обжалования решений аттестационной комиссии по результатам аттестации работников образования.

Проблематику проведения аттестации и ее правовые последствия исследовали Л.Ф. Купина, В.П. Кохан, В.П. Пастухов, И.К. Дмитриева, Ф.П. Негру, Л.И. Лазор. Вместе с тем не все аспекты данного вопроса рассмотрены должным образом, что и послужило основой для дальнейшего исследования данного вопроса.

Цель и задача статьи состоит в исследовании вопроса обжалования решений аттестационной комиссии по

результатам аттестации работников образования. Новизна работы заключается в том, что в данной работе предложено введение двухуровневой системы аттестации работников образования и предложена новая процедура рассмотрения оспариваемых работником решений аттестационной комиссии.

Изложение основного материала. Обжалование решений аттестационных комиссий является последним этапом проведения аттестации работников образования. Это есть факультативная, необязательная стадия, поскольку зависит от результатов аттестации и волеизъявления работника, в отношении которого принято решение. В соответствии с законодательством об аттестации работников [3; 4] в случае неудовлетворительного для работника решения (это может быть решение о его несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, ранее установленной категории или (и) педагогическом звании) последний может обжаловать его в аттестационную комиссию высшего уровня.

В настоящее время действующим законодательством предусмотрено право работника образования обжаловать решение аттестационной комиссии высшего уровня или в суде. Так, нормами действующего законодательства урегулированы сроки подачи апелляционной

жалобы работником и срок рассмотрения апелляции аттестационной комиссией высшего уровня. Что же касается порядка рассмотрения апелляционной жалобы работника, то он ни действующим законодательством [1; 3–5], ни проектом Трудового кодекса [6] не определен. Мы же предлагаем законодательно закрепить порядок обжалования решения аттестационной комиссии. Таким порядком можно предположить: право работника обжаловать решение аттестационной комиссии; право аттестационной комиссии высшего уровня, которая рассматривает апелляцию, отменить решение аттестационной комиссии низшего уровня или оставить обжалуемое решение без изменений; право оценить правильность соблюдения процедуры проведения аттестации аттестационной комиссией низшего уровня; процедуру рассмотрения апелляционных жалоб на решения аттестационной комиссии.

Также мы предлагаем ввести независимые аттестационные центры с двухуровневой системой аттестации работников образования, в пределах которых действовали бы главная и специализированные аттестационные комиссии. Собственно, главная аттестационная комиссия должна быть наделена следующими полномочиями:

– рассмотрение ходатайств руководителя учебного заведения (или



учреждения) и руководителя соответствующего органа управления образованием по аттестации того или иного работника.

Такие ходатайства могли бы касаться проведения внеочередной аттестации сотрудников. То есть, главная аттестационная комиссия должна рассматривать представление руководителя, педагогического совета учебного заведения (учреждения) или руководителя соответствующего органа управления образованием с целью присвоения работнику образования квалификационной категории (педагогического звания), и в случае снижения работником уровня профессиональной деятельности (или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей руководящими кадрами);

– рассмотрение ходатайств аттестуемого о прохождении аттестации.

Это могли бы быть ходатайство о прохождении внеочередной аттестации с целью повышения квалификационной категории (тарифного разряда) и ходатайство о переносе сроков прохождения очередной аттестации;

– организация аттестации (издание приказа об аттестации работников, изучении соответствующей документации, направление аттестационного дела в соответствующую аттестационную комиссию, принятие решения о проведении внеочередной аттестации и о переносе сроков проведения очередной аттестации, утверждение списков работников, аттестуемых);

– контроль осуществления проведения аттестации.

Стоит отметить, что на сегодняшний день законодательством предусмотрено только обжалование решений аттестационных комиссий, но никоим образом не предусмотрено право работника обжаловать процедуру проведения самой аттестации, действия (или бездействие) членов аттестационной комиссии. Если аттестация будет проводиться с многочисленными нарушениями, результаты аттестации могут быть несколько необъективными, а, следовательно, решение, которое аттестационная комиссия принимает на основе результатов аттестации, будет необъективным. Поэтому мы предлагаем предусмотреть обязанность главной аттестационной комиссии по контролю проведения аттестации специализиро-

ванными аттестационными комиссиями по следующим направлениям:

1) анализ документации по проведению аттестации;

2) в случае имеющихся жалоб на работу специализированной аттестационной комиссии (или отдельных ее членов) – рассмотрение жалобы главной аттестационной комиссией, изучение работы специализированной аттестационной комиссии и непосредственное присутствие членов главной аттестационной комиссии на заседании аттестационной комиссии;

3) ежегодный отчет специализированных аттестационных комиссий по результатам проведения аттестации;

– рассмотрение апелляций на решения специализированных аттестационных комиссий.

Действующим законодательством предусмотрено право работника обжаловать решение аттестационной комиссии в аттестационной комиссии высшего уровня и в суде. В соответствии с п. 1 ст. 15 ГПК [2] суды рассматривают дела по защите нарушенных, непризнанных или оспариваемых прав, свобод или интересов, возникающих из трудовых отношений. В свою очередь, трудовые отношения – это отношения, возникающие в связи с реализацией права на труд. К трудовым относятся споры, касающиеся приема на работу, заключения, изменения и прекращения трудового договора, перевода, оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, привлечения к материальной ответственности, реализации льгот и гарантий права на труд.

По нашему мнению, суд при рассмотрении жалобы на решение аттестационной комиссии сможет оценить одну лишь процедуру проведения аттестации работника (то есть, соблюдены ли все сроки проведения основных этапов аттестации, надлежащее выполнение членами аттестационной комиссии обязанностей по проведению аттестации, оформление документации и т. д.). Однако суд не сможет предоставить профессиональную оценку работы сотрудника, а затем принять решение об установлении соответствующей квалификационной категории (присвоение педагогического звания). Учитывая это, предлагаем закрепить в законодательстве право

работника обжаловать его увольнение по результатам аттестации, однако право рассматривать жалобы на решения аттестационной комиссии оставить исключительно за главной аттестационной комиссией. То есть, закрепить в законодательстве право работника обжаловать решение специализированной аттестационной комиссии к главной аттестационной комиссии, решение которой было бы окончательным.

Считаем необходимым предусмотреть четкую процедуру рассмотрения апелляционных жалоб, которая должна быть следующей. Педагогические работники могут подать в главную аттестационную комиссию апелляционную жалобу на решение специализированной аттестационной комиссии в течение десяти со дня вручения аттестационного листа. Главная аттестационная комиссия должна рассмотреть апелляцию в двухнедельный срок. После представления работником апелляционной жалобы главная аттестационная комиссия принимает ее к рассмотрению. В свою очередь, главная аттестационная комиссия подает запрос в специализированную аттестационную комиссию о предоставлении необходимых документов, касающихся процедуры проведения аттестации, решения по результатам которого обжалуются. После этого в течение недели главная аттестационная комиссия изучает, была ли соблюдена процедура проведения аттестации. Если главная аттестационная комиссия выявит недостатки в проведении аттестации, она определяет, повлияли ли нарушения на результаты аттестации и на принятие решения, которое оспаривается. И если главная аттестационная комиссия приходит к выводу, что нарушения со стороны членов специализированной аттестационной комиссии, допущенные при проведении аттестации, повлияли на результат последней (не изучена система работы аттестуемого в полном объеме), главная аттестационная комиссия принимает решение о назначении повторной аттестации.

Представляется целесообразным наделить главную аттестационную комиссию, которая рассматривает апелляции на решения специализированных аттестационных комиссий,



правом отменять решение аттестационной комиссии, которое обжалуется, с последующим назначением повторной аттестации. Неуместно, по нашему мнению, было бы поручать проведение повторной аттестации аттестационной комиссии, решение которой обжалуется. Обязанность проведения повторной аттестации, по нашему мнению, следует положить на главную аттестационную комиссию. Таким образом, во время проведения повторной аттестации члены главной аттестационной комиссии смогут основательно изучить работу работника образования и принять объективное решение по установлению соответствующей квалификационной категории или (и) педагогического звания.

Если по результатам рассмотрения апелляции жалобы главная аттестационная комиссия приходит к выводу, что аттестацию проведено надлежащим образом, полно и основательно изучено работу, а в ходе аттестации установлено, что работник не заслуживает квалификационной категории или (и) педагогического звания, на которое он претендует, главная аттестационная комиссия может оставить решение специализированной аттестационной комиссии без изменений или же отменить решение специализированной аттестационной комиссии и назначить повторную аттестацию.

По нашему мнению, неуместно было бы наделить главную аттестационную комиссию (которая не проводила аттестации) правом устанавливать квалификационные категории или (и) присваивать педагогические звания.

Следует отметить, что рассмотрение апелляций может осуществляться на основании апелляции жалобы (где указано, в чем заключается необоснованность решения аттестационной комиссии), поданных работником материалов и объяснений самого работника (при условии его личного присутствия на заседании аттестационной комиссии). В свою очередь, при проведении аттестации для основательного изучения системы работы педагога и принятия объективного решения аттестационная комиссия изучает педагогическую деятельность лиц, которые аттестуются путем посещения уроков (учебных занятий), внеурочных

(внеучебных) мероприятий, изучение учебных достижений учеников и тому подобное. То есть, члены аттестационной комиссии должны непосредственно ознакомиться с системой работы педагогического работника. Однако члены главной аттестационной комиссии, которая рассматривает апелляцию на решение специализированной аттестационной комиссии, не берут непосредственного участия в изучении педагогического опыта и системы работы работника, а могут делать выводы на основании представленных материалов. Документы, которые подаются на рассмотрение аттестационной комиссии, не всегда отражают в полном объеме положительные или отрицательные качества профессиональной деятельности педагогического работника. Следовательно, рассмотрение апелляции происходит поверхностно. А это, в свою очередь, противоречит основным принципам аттестации: полнота и системность оценки педагогической деятельности работника.

Кроме этого, возникает вопрос, как члены главной аттестационной комиссии, которые не изучали работу сотрудника сферы образования, могут принимать решения об установлении квалификационных категорий или (и) педагогических званий? Учитывая это, предлагаем наделить главную аттестационную комиссию правом устанавливать квалификационные категории или (и) присваивать педагогические звания по результатам повторной аттестации. При этом повторная аттестация должна проводиться при обязательном участии как членов главной аттестационной комиссии, так и отдельных членов специализированной аттестационной комиссии. То есть, для проведения повторной аттестации (право проведения которой принадлежит главной аттестационной комиссии) к работе главной аттестационной комиссии должны прибавляться, при необходимости, отдельные специалисты специализированной аттестационной комиссии, которые могли бы определить профессиональный уровень работника и принять объективное решение по установлению квалификационной категории или (и) присвоению педагогического звания или отказа в этом.

Через неделю после принятия апелляционной жалобы к рассмотрению главная аттестационная комиссия назначает заседание, на которое приглашаются председатель и члены специализированного аттестационной комиссии и работник, который обжалует решение аттестационной комиссии.

Стоит отметить, что присутствие работника на заседании главной аттестационной комиссии по рассмотрению его апелляции на решение специализированной аттестационной комиссии следует признать обязательными. В случае, если работник не явился на заседание главной аттестационной комиссии, рассмотрение апелляции переносится с обязательным уведомлением работника о месте и времени повторного рассмотрения его апелляции. Если же работник не может присутствовать на заседании главной аттестационной комиссии в назначенное время, он может подать ходатайство в главную аттестационную комиссию о переносе рассмотрения апелляции жалобы. В таком случае время рассмотрения апелляционной жалобы должно быть согласовано с работником.

Если же работник не является (без уважительных причин) на заседание главной аттестационной комиссии во второй раз, апелляция рассматривается в его отсутствие. При этом работник лишается права обжаловать как процедуру рассмотрения апелляционной жалобы, так и решение главной аттестационной комиссии, которое является окончательным.

Апелляция на решение аттестационной комиссии могла бы подаваться только в форме письменной жалобы. Все другие материалы и документы, необходимые для рассмотрения апелляции, должна подать специализированная аттестационная комиссия.

Итак, рассмотрение апелляций на решения специализированных аттестационных комиссий (как и сама аттестация) должно происходить при обязательном присутствии аттестуемого работника (который обжалует решение аттестационной комиссии) и членов специализированной аттестационной комиссии. Если же члены специализированной аттестационной комиссии, которые не согласны с ре-



шением аттестационной комиссии, выразили особое мнение о результатах аттестации работника, их следовало бы заслушать на заседании главной аттестационной комиссии при рассмотрении апелляции. Кроме этого члены специализированной аттестационной комиссии, которые непосредственно изучали профессиональную деятельность работника образования, должны доложить как на заседании аттестационной комиссии (при проведении самой аттестации), так и на заседании главной аттестационной комиссии (при рассмотрении апелляции) о работе работника образования за аттестационный период.

То есть, работник имеет право обжаловать решение специализированной аттестационной комиссии к главной аттестационной комиссии. Главная аттестационная комиссия после изучения материалов, заслушивания работника, который обжалует решение, и членов специализированной аттестационной комиссии имеет право:

- оценить правильность соблюдения процедуры проведения аттестации (а в случае выявления нарушений выяснить, не повлияли ли последние на результат аттестации работника, и обязать специализированную аттестационную комиссию устранить недостатки);

- на основе аттестационных материалов и информации, представленной самим работником и членами специализированной аттестационной комиссии, принять решение об отмене решения специализированной аттестационной комиссии или оставление его без изменений;

- назначение повторной аттестации с целью установления квалификационной категории или (и) педагогического звания.

На заседание аттестационной комиссии можно было бы пригласить руководителя учебного заведения (или учреждения), который мог бы представить характеристику на работника. Такая характеристика могла бы учитываться как при аттестации, так и при рассмотрении апелляции, однако не должна играть определяющую роль при принятии решения аттестационной комиссией. Ведь результаты аттестации должны основываться на пол-

ном и объективном изучении работы работника за аттестационный период.

Такая система, по нашему мнению, обеспечит возможность главной аттестационной комиссии принять объективное обоснованное решение.

Решение главной аттестационной комиссии должно быть окончательным.

Выводы. Действующим законодательством Украины предусмотрено право работника образования обжаловать решение аттестационной комиссии. Однако законодательство не регулирует порядок рассмотрения апелляционной жалобы работника. Введение двухуровневой системы аттестации позволит осуществить четкое распределение функций по проведению аттестации и рассмотрению апелляций. Вместе с тем следует отметить, что четкая процедура рассмотрения апелляционных жалоб обеспечит возможность главной аттестационной комиссии принимать объективное и обоснованное решение по результатам рассмотрения апелляционных жалоб.

Список использованной литературы:

1. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971 (додаток до №50). – 375 с. (із наступними змінами та доповненнями).

2. Цивільний процесуальний кодекс України: затверджений Законом № 1618-IV від 18. 03. 2004р. // Відомості Верховної Ради України від 08. 10. 2004 р., № 40 / 40–42/ – 1530 с. – Ст. 492 (із наступними змінами та доповненнями).

3. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI // <http://www.rada.gov.ua> Відомості Верховної Ради України від 28.09.2012 р. № 39. – 1693 с. – Ст. 462.

4. Типове положення про атестацію педагогічних працівників: наказ Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930// Офіційний вісник України від 30.12.2010 р., № 98. – 88 с. – Ст. 3501, код акту 53979/2010 (із наступними змінами та доповненнями).

5. Положення про атестацію наукових працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 13.08.1999 р.

№ 1475 // Офіційний вісник України від 03.09.1999 р. № 33. – 115 с., код акту 9821/1999 (із наступними змінами та доповненнями).

6. Проект Трудового кодексу України депутатів Верховної Ради України VIII скликання В.Б. Гройсмана, Л.Л. Денісової, М.М. Папієва, С.І. Кубіва, зареєстрований за № 1658 від 27.12.2014. – [Режим електронного доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221].