

Вебконсультація **«Особливості атестації педагогічних працівників** **у 2022/2023 н. р. в умовах воєнного стану»**

Останнім часом на електронну адресу Центру організаційно-методичної роботи з керівними кадрами lanz-onmibo@ukr.net від спеціалістів МОУСО, директорів і консультантів ЦПРПП, директорів і вчителів ЗЗСО, директорів ЗПО надходять запитання щодо організації та проведення атестації педагогічних працівників закладів освіти в умовах воєнного стану. Тематика запитів різноманітна, стосується як загальних питань процесу атестації, так і конкретних питань і особливостей атестації окремих категорій працівників, які атестуються.

Тому надаємо роз'яснення та відповіді на запитання, що є найбільш актуальними для педагогічної спільноти регіону.

1. Педагог повинна була атестуватись у 2022 році, але в березні через повномасштабне вторгнення рф на територію України це стало неможливим і атестацію перенесли на 2023 рік. Уся робота щодо атестації була пройдена та зроблена. Що відомо про минулорічну атестацію?

Це питання дуже турбує вчителів, особливо тих, які підвищують категорію та педагогічне звання.

У березні 2022 року, зважаючи на загрозу життю та здоров'ю педагогічних працівників унаслідок збройної агресії рф та оголошення в Україні воєнного стану, спираючись на лист МОНУ «Про перенесення атестації педагогічних працівників у 2022 році» від 15.03.2022 № 1/3454-22, пункти 3.2. та 3.20. Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом МОНУ від 06.10.2010 № 930, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2010 р. за № 1255/18550 (зі змінами), більшість атестаційних комісій закладів освіти прийняли рішення про перенесення атестації педагогів на один рік, тобто до 2023 року, з **обов'язковим збереженням** тарифних розрядів, категорій і педагогічних звань.

Беручи до уваги те, що у вересні Міністерство ніяких додаткових указівок, роз'яснень щодо атестації педагогів не надало, заклади (установи) освіти й органи управління у сфері освіти області мали розпочати процес організації та проведення атестації відповідно до норм чинного Типового положення: до 20 вересня затвердити склад атестаційної комісії, а до 20 жовтня створена атестаційна комісія мала затвердити список педагогічних працівників, які підлягають атестації у 2022/2023 н. р. (до списку включаються: педагоги, яким була перенесена атестація в березні 2022 року; педагоги, які підлягають атестації в черговому порядку; педагоги, які атестуються в позачерговому порядку відповідно до поданих заяв атестаційній комісії) та затвердити графік роботи атестаційної комісії.

Підтвердження цієї думки бачимо в листі МОНУ «Про атестацію та підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів дошкільної освіти у період воєнного стану в Україні» від 21.10.2022 № 1/12392-22, який Міністерство

надало у відповідь на численні запити від освітян дошкільця та ВГО «Асоціація працівників дошкільньої освіти». Міністерство рекомендує завершити у 2022/2023 н. р. проведення атестації тих педагогів, діяльність яких була вивчена до 24 лютого 2022 року, але атестацію перенесено на один рік. Також цим листом рекомендовано скоротити кількість членів атестаційної комісії та проводити засідання атестаційної комісії в онлайн режимі. У свою чергу, рекомендуємо факт проведення засідань атестаційної комісії в дистанційному форматі зазначати в протоколах засідань атестаційної комісії.

2. Педагог працює на двох посадах у дошкільньому підрозділі закладу освіти. У 2022 році мала атестуватися на посаді вихователя на відповідність раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії», але атестацію перенесли на 2023 рік. На посаді вихователя-методиста чергова атестація на відповідність раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» передбачена на 2024 рік. Чи можна провести атестацію педагога у 2023 році за двома посадами на відповідність раніше присвоєним кваліфікаційним категоріям «спеціаліст вищої категорії», поєднавши терміни атестації?

Міністерством у листі «Про атестацію та підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів дошкільньої освіти у період воєнного стану в Україні» від 21.10.2022 №1/12392-22 рекомендовано поєднати терміни і провести атестацію за різними посадами в один рік.

Але варто нагадати, що відповідно до частини 2 статті 2 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII «... *Листи*, інструкції, методичні рекомендації, інші документи органів виконавчої влади, крім наказів, зареєстрованих Міністерством юстиції України, та документів, що регулюють внутрішню діяльність органу, *не є нормативно-правовими актами і не можуть встановлювати правові норми*».

Тобто листи, інструкції, методичні рекомендації (навіть Міністерства освіти) мають лише рекомендаційний характер, спрямовані на уточнення та роз'яснення окремих нормативно-законодавчих положень. Рекомендації не обов'язкові до виконання.

Отже, ніяких змін до Типового положення про атестацію педагогічних працівників в умовах воєнного стану Міністерством не затверджено.

Якщо провести атестацію педагога на відповідність раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» на посаді вихователя-методиста у 2023 році, а не у 2024 році, як це передбачено перспективним планом атестації закладу освіти на 5 років, то така атестація є позачерговою.

Чинним Типовим положенням *не передбачено* проведення *позачергової* атестації щодо *відповідності* раніше присвоєним кваліфікаційним категоріям (установленим тарифним розрядам) / педагогічним званням! У пункті 1.9. Типового положення про атестацію педагогічних працівників зазначено, що «Позачергова атестація проводиться за заявою працівника з *метою підвищення* кваліфікаційної категорії (тарифного розряду) або за поданням керівника,

педагогічної ради навчального закладу чи відповідного органу управління освітою з **метою присвоєння** працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та у разі зниження ним рівня професійної діяльності».

Таким чином, щоби на майбутнє не створювати собі зайвих проблем, у своїй діяльності з організації та проведення атестації педагогів маємо керуватися нормами чинного законодавства щодо атестації педагогічних працівників і розглядати питання відповідності працівника раніше присвоєним кваліфікаційній категорії (встановленому тарифному розряду) або педагогічному званню в черговому порядку – один раз на п'ять років (п.1.7. Типового положення).

3. Із педагогічним працівником призупинено дію трудового договору, а у 2023 році в нього чергова атестація. Як бути в цьому випадку?

Відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (зі змінами) «Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором».

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю – надавати роботу, працівникові – виконувати роботу).

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк **не більше ніж період дії воєнного стану**.

У період призупинення дії трудового договору призупиняється і сплата єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ), який є умовою для зарахування відповідного періоду до страхового стажу, і підстави для зарахування періоду призупинення дії трудового договору для страхового стажу на даний момент відсутні, оскільки зміни до ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» не внесені. Також відсутні підстави зараховувати період призупинення дії трудового договору до стажу роботи для надання щорічної основної відпустки працівникові.

За перелічених вище умов атестація педагогічного працівника не проводиться. Адже на період призупинення дії трудового договору педагог не виконує своїх професійних обов'язків, а саме не організовує освітній процес, а отже, не можливе всебічне комплексне оцінювання його педагогічної діяльності, чим і є процес атестації педагога.

Можемо розглянути декілька варіантів виходу з цієї ситуації.

1. Педагогів, з якими призупинено дію трудового договору, керівник закладу освіти взагалі не вносить до списку педагогічних працівників, що підлягають черговій атестації, і не подає їх до атестаційної комісії (I, II рівнів).

При поверненні працівника на роботу керівник закладу освіти видає наказ про збереження присвоєних за результатами останньої атестації кваліфікаційної категорії (тарифного розряду) та педагогічного звання й визначає провести атестацію не пізніше ніж через два роки після повернення на посаду (п.3.22 Типового положення).

2. Зважаючи на те, що за умов призупинення дії трудового договору працівник не ходить на роботу й не виконує своїх обов'язків, але його не звільняють і статус працівника в нього зберігається, то керівник закладу освіти включає його до списку педагогічних працівників, які підлягають черговій атестації, та подає його до атестаційної комісії (I, II рівнів). Затверджуючи список педагогічних працівників, які атестуються в поточному навчальному році, атестаційна комісія такого педагога не вносить до цього списку, а підстави, за яких його не можна атестувати в цьому році, детально зазначає в протоколі засідання атестаційної комісії.

3. Дуже оптимістичний варіант: Атестаційна комісія затверджує список педагогічних працівників, які атестуються в поточному навчальному році, включаючи такого педагога до цього списку, і зазначає в протоколі про його статус, заяву про бажання атестуватися. Після скасування призупинення дії трудового договору педагог у листопаді, грудні чи в січні стає до роботи; атестаційна комісія складає додатковий індивідуальний графік проходження атестації цього педагогічного працівника щодо вивчення педагогічної діяльності педагога з урахуванням досягнень і результатів роботи в міжатестаційний п'ятирічний період.

У будь-якому разі, приймаючи те чи інше рішення, Ви маєте виходити з інтересів педагога й бути впевненими в тому, що в майбутньому зможете обґрунтувати прийняте Вами рішення та захистити як себе, так і педагога.

4. Територіальну громаду нещодавно деокупували, і заклад освіти починає працювати з листопада. Як організувати в такому разі проведення атестації педагогів?

Беручи до уваги ситуацію, що склалася, та виходячи з інтересів педагогічних працівників, керівник закладу освіти у п'ятиденний термін від початку роботи закладу має видати наказ про створення атестаційної комісії закладу освіти й затвердження її складу в поточному навчальному році, обґрунтувавши в констатуючій частині наказу причину недотримання термінів, зазначених у Типовому положенні про атестацію педагогічних працівників. А далі за алгоритмом Типового положення організувати та провести атестацію педагогічних працівників (подавши список, затвердивши графік і список атестаційною комісією в стислі строки).

5. Як бути, якщо вчитель не встиг набрати 30 годин підвищення кваліфікації за рік?

Відповідно до статті 51 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX кожен педагогічний працівник *зобов'язаний*

щороку підвищувати свою кваліфікацію і загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника *протягом п'яти років* не може бути *меншою за 150 годин*.

Пунктом 14 Порядку підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою КМУ від 21 серпня 2019 року № 800 (зі змінами), визначено, що необхідною *умовою проходження атестації* для педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти є *щорічне проходження підвищення кваліфікації*.

Наголошуємо на тому, що законодавство **не визначає ні мінімальну, ні максимальну** кількість годин, які педагогічний працівник має присвятити своєму професійному розвитку **впродовж одного року**. Це питання має вирішуватися педагогічними працівниками з урахуванням багатьох чинників, обставин і можливостей, у тому числі фінансових, обговорюватися й узгоджуватися на педагогічній раді закладу освіти тощо. Тобто, якщо навіть маючи 2, 5 чи 10 годин підвищення кваліфікації за якийсь рік, педагог при цьому підвищував свою кваліфікацію **щорічно** й у загальному обсязі набрав не менше 150 годин за 5 років, він може атестуватися.

Зверніть увагу й на те, що відповідно до пункту 15 Порядку підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників у разі **викладання кількох навчальних предметів** педагогічні працівники самостійно обирають послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками в міжатестаційний період **у межах загального обсягу** (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством. Отже, підвищення кваліфікації таких працівників упродовж п'яти років має становити **сукупно**, за всіма посадами, які обіймає педагогічний працівник, та/або навчальними предметами, не менше 150 годин. Тому немає жодних правових підстав для збільшення (додавання) таких годин за кожною посадою чи навчальним предметом.

6. Проведення атестації керівника та його заступників

Роз'яснення Департаменту науки і освіти ХОДА: У зв'язку з відсутністю у прийнятих нових Законах України «Про освіту» (2017 року) і «Про повну загальну середню освіту» (2020 року) норми про проходження керівниками закладів освіти процесу атестації, на відміну від попередніх аналогічних Законів, де така норма була передбачена, атестація керівників на відповідність займаній посаді на даний час не проводиться.

Стосовно застосування норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників щодо атестації керівних кадрів.

Згідно з правовою позицією, відображеною, зокрема, у листі Міністерства юстиції України від 26.12.2008 № 758-0-2-08-19 «Щодо практики застосування норм права у випадку колізії», у разі існування суперечності між актами, прийнятими різними за місцем в ієрархічній структурі органами – вищим і нижчим, **застосовується акт, прийнятий вищим органом, як такий, що має більшу юридичну силу**.

З огляду на зазначене накази МОНУ і нормативні документи, затверджені ними, застосовуються лише в тій частині, що не суперечать Закону.

Тому при організації та проведенні атестації педагогічних працівників *слід керуватися лише тими нормами Типового положення, які не суперечать вимогам і нормам чинного законодавства* (Закону України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», Постанови КМУ від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»).

7. Учитель географії, за освітою географ, але має лише 1 годину навантаження з цього предмета. Основні години навантаження – як учитель фізкультури і як учитель трудового навчання. Має великий педагогічний стаж. Підготував багато призерів обласних олімпіад із трудового навчання, змагань з фізичної культури. Атестується за освітою на посаді вчителя географії, і вище першої кваліфікаційної категорії йому не дають, аргументуючи це тим, що він має лише 1 годину навантаження з цього предмета. Чи є правомірною така аргументація, щоби не присвоювати педагогові вищу кваліфікаційну категорію?

Одразу можна сказати, що ні. Умови щодо присвоєння педагогічному працівникові кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» зазначені в пункті 4.6. Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Якщо вчитель має високій рівень кваліфікації, результативність професійної діяльності, основним показником якої є рівень якості знань учнів, володіє інноваційними методиками й технологіями тощо, він має право претендувати на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії».

Щоб атестаційна комісія мала змогу оцінити вчителя не тільки за результатами роботи на посаді вчителя географії, а й на посадах учителя фізичної культури та трудового навчання, можна, як варіант, в атестаційному листі зазначити, що він є вчителем цих трьох предметів, указати курси підвищення кваліфікації з усіх предметів викладання, надати характеристику діяльності педагога як учителя географії, фізичної культури та трудового навчання.

8. Прошу надати мені роз'яснення щодо можливості атестуватися на першу кваліфікаційну категорію.

З 03.09.2007 працювала викладачем у ВНЗ.

З 01.09.2009 прийнята на посаду вчителя фізики.

З 18.10.2019 переведена на посаду вчителя математики.

Закінчила:

Українську інженерно-педагогічну академію, 2007 рік.

Диплом магістра: Менеджмент підприємств важкої промисловості.

Диплом магістра: Педагогіка вищої школи.

ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, січень 2022 рік.

Диплом магістра: Середня освіта (Математика).

Не атестувалась.

Підготувала учня, який посів 2 місце в МАН.

Відповідно до п. 4.7. Типового положення про атестацію педагогічних працівників присвоєння кваліфікаційних категорій за результатами атестації здійснюється послідовно. Але якщо педагогічний працівник підготував переможця всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук, то він атестується без додержання послідовності в присвоєнні кваліфікаційних категорій. Тому Ви маєте право претендувати на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст першої категорії», крім того, Ви маєте відповідну вищу освіту і стаж педагогічної роботи.

9. Прошу надати роз'яснення щодо можливості атестувати керівника гуртка на встановлення 11 тарифного розряду.

Керівник гуртка з 18-річним педагогічним стажем. Прийнята на посаду і працює, маючи повну середню освіту.

У цьому році вступила до ХНПУ імені Г. С. Сковороди.

Висококомпетентний педагог, має великий педагогічний досвід, її діти постійно стають призерами, переможцями в конкурсах, а вона перемогла на обласному етапі Всеукраїнського конкурсу майстерності педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів «Джерело творчості» у номінації «Керівник гуртка – 2022».

Встановлено за результатами попередньої атестації 10 т. р.

Відповідно до п. 4.11. Типового положення про атестацію педагогічних працівників при встановленні керівникові гуртка тарифного розряду атестаційна комісія має враховувати освітній рівень працівника, професійну компетентність, педагогічний досвід, результативність та якість роботи, інші дані, які характеризують його професійну діяльність. Беручи до уваги надану Вами інформацію про результативність діяльності керівника гуртка, її професійну компетентність і досвід, атестаційна комісія може розглядати питання щодо встановлення педагогові 11 тарифного розряду та приймати відповідне рішення.

10. Учитель української мови, яка мала на цій посаді кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії», перейшла на посаду вихователя групи подовженого дня, і їй на цій посаді встановили кваліфікаційну категорію «спеціаліст», аргументуючи це тим, що вона не має досвіду роботи на цій новій посаді. Чи правомірне таке рішення адміністрації закладу?

Ні. Це пряме порушення норм законодавства. На це запитання чітко дає відповідь пункт 3.27. Типового положення про атестацію педагогічних працівників: «За педагогічними працівниками, які переходять на роботу з одного навчального закладу до іншого, а також **на інші педагогічні посади** у цьому самому закладі, **зберігаються присвоєні кваліфікаційні категорії** (тарифні розряди) та педагогічні звання до наступної атестації».

Позбавлення працівника кваліфікаційної категорії, яку він здобув протягом багатьох років роботи на педагогічних посадах, і встановлення йому

найнижчої кваліфікаційної категорії «спеціаліст» суперечить загальноновизнаним нормам трудового законодавства.

Єдиними вимогами для збереження кваліфікаційної категорії при цьому має бути те, що перехід здійснюється з однієї педагогічної посади на іншу, наявність у працівника відповідної освіти, необхідної для його зарахування на цю посаду, і передбачене на цій посаді присвоєння кваліфікаційних категорій, педагогічних звань.

Умовою атестації на відповідність займаній посаді з присвоєнням кваліфікаційних категорій на посаді вихователя групи подовженого дня є наявність повної вищої педагогічної освіти.

При переході вчителя на посаду вихователя групи подовженого дня керівник закладу освіти має видати наказ, спираючись на пункт 3.27. Типового положення про атестацію педагогічних працівників, **про збереження кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії»** до наступної чергової атестації, беручи до уваги дату останньої атестації на посаді вчителя української мови та відрахувавши 5 років для проходження чергової атестації на посаді вихователя групи подовженого дня.

11. Чи може педагогічний працівник, який має базову або неповну вищу педагогічну освіту, мати звання «старший учитель». Має 8 років педагогічного стажу, але немає вищого тарифного розряду - 14, тарифікований - 11 розряд. Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників п.5.4 р.V- начебто має, але турбує розряд.

Відповідно до п. 4.11. Типового положення про атестацію педагогічних працівників педагогам, які не мають повної вищої освіти за результатами атестації встановлюються тарифні розряди.

Згідно із додатком 6 до наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 учителям без категорії встановлюють 10-11 тарифні розряди, відповідно до рівня освіти.

Тому 11 тарифний розряд і є найвищим для вчителя, який не має вищої педагогічної освіти. Такий учитель із 8-річним педагогічним стажем може претендувати на присвоєння педагогічного звання «старший учитель».

Методист
Центру організаційно-методичної
роботи з керівними кадрами

Марія ПРОЩАЙ