

### **1. Чи повинен атестуватися педагогічний працівник, який перебуває за кордоном у неоплачуваній відпустці?**

Відповідно до частини 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати, без обмеження строку і без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи.

Також у частині 4 ст. 12 цього ж закону зазначено, що у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, котрий виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, яка визначена у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

У частині 1 ст. 13 законодавець розглядає можливість призупинення дії трудового договору як реакцію на воєнні події в Україні. Отже, призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором (контрактом) у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Таким чином, у ситуації відпустки без збереження заробітної плати або призупинення дії трудового договору педагогічний працівник повинен скористатися нормою п. 3 розділу III Положення про атестацію педагогічних працівників (наказ МОНУ від 09.09.2022 р. № 805), у якому зазначено, що за наявності обставин, що унеможливають діяльність педагогічних працівників, які атестуються, та перешкоджають проведенню атестації, перебіг строків проведення атестації припиняється і відновлюється після усунення обставин, що стали перешкодою для проведення атестації.

У п. 7 розділу III Положення передбачено, що у разі настання інших обставин (тимчасова непрацездатність, творча відпустка, тривале стажування, відпустка без збереження заробітної плати та педагогічного стажу, мобілізація тощо), які не залежать від волі педагогічного працівника і перешкоджають проходженню ним атестації, проведення атестації має бути перенесено за рішенням відповідної атестаційної комісії до припинення таких обставин, але не більше ніж на один рік. У такому разі на період відтермінування за педагогічним працівником зберігаються результати попередньої атестації – кваліфікаційна категорія (тарифний розряд) та педагогічне звання.

### **2. Яким чином атестаційна комісія оцінює професійні компетентності педагогічного працівника?**

Відповідно до п. 4 розділу III Положення про атестацію педагогічних працівників педагог, котрий атестується, протягом п'яти робочих днів з дня

оприлюднення інформації на вебсайті закладу освіти може подати до атестаційної комісії документи, що, на його думку, свідчать про педагогічну майстерність та/або професійні досягнення.

Законодавець зазначає, що документи, які зберігаються в особовій справі, до атестаційної комісії не подаються. Водночас, у багатьох педагогічних працівників виникає питання – а які ж документи подавати? Вставна конструкція *на його [педагогічного працівника] думку* може бути досить широко потрактована і доведена до абсурду. Наприклад, керівник гуртка «Умілі ручки» вважає, що про його педагогічну майстерність та/або професійні досягнення свідчать дитячі вироби – і приніс цілу коробку листівок, коробочок, браслетиків з бісеру.

Варто підкреслити, що у новому Положенні про атестацію відсутній перелік документів, як це було раніше – таким чином, патроналізм (вимога портфолію, відвідування уроків, характеристика тощо) стосовно педагогічного працівника відсутній, і відповідальність за перебіг та результати атестації цілком покладається на плечі педагога.

У п. 6 розділу III йдеться про те, що атестаційна комісія розглядає документи педагогічних працівників, за потреби перевіряє їхню достовірність (відповідність вимогам чинного законодавства, перевірка щодо дотримання академічної доброчесності), встановлює дотримання вимог стосовно підвищення кваліфікації, рівня освіти та педагогічного стажу, а також оцінює професійні компетентності педагогічного працівника з урахуванням його посадових обов'язків і вимог професійного стандарту.

На сьогодні педагогічні працівники мають п'ять професійних стандартів (вчителя ЗЗСО, керівника ЗЗСО, вихователя ЗДО, керівника ЗДО, практичного психолога закладу освіти) і атестуються відповідно до вимог свого професійного стандарту, наприклад, стосовно вчителя – п. 7 «Орієнтовний опис професійних компетентностей вчителя відповідно до кваліфікаційних категорій педагогічних працівників».

Педагогічний працівник повинен продемонструвати документальне підтвердження сформованих та/або удосконалених професійних компетентностей відповідно до прогнозованої за результатами атестації кваліфікаційної категорії – зокрема, це можуть бути покликання на гугл-диск, на якому розміщені сертифікати, свідоцтва, дипломи, презентації, виступи на методоб'єднанні, співпраця з громадськими організаціями, виступи як лектора на освітніх платформах, матеріали для здобувачів освіти, розробки уроків для вчителів, методичні рекомендації, записи уроків та позашкільних заходів, власний блог (сайт), участь у заходах, які пов'язані із забезпеченням якості освіти та впровадженням інновацій тощо.

Педагогічні працівники, щодо фахової діяльності яких професійний стандарт відсутній (асистенти вчителя, педагоги-організатори, керівники гуртків), атестуються за вимогами посадової інструкції з урахуванням компетентнісного підходу.

В окремих випадках для належного оцінювання професійних компетентностей атестаційна комісія може прийняти рішення про вивчення практичного досвіду роботи педагогічного працівника.