

5. Джерела у формі прецедентної практики ЄСПЛ (та інших універсальних й регіональних судових та квазісудових міжнародних урядових організацій), рішень Конституційного Суду України та узагальнюючої практики вищих судових органів. Незважаючи на той факт, що правова система України не розцінює судові рішення як джерела права, а прецедентна практика в нашій державі декларативно не використовується, слід визнати той факт, що судові прецеденти в Україні використовуються і є джерелами національного права, зважаючи на те, що рішення Міжнародного Суду ООН та рішення ЄСПЛ є обов'язковими для України, а національні органи влади мають враховувати ці прецеденти у своїй діяльності, зокрема у нормотворчій.

Список використаних джерел:

1. Попов В.И. Судебный прецедент как источник трудового права / В.И. Попов // Вестник Челябинского государственного университета. – 2001. – Вып. 2. – Т. 9. – С. 91–96.
2. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права / В.И. Смолярчук. – М., 1978. – 168 с.
3. Пархоменко Н.П. Договор в системе форм права Украины / Н.П. Пархоменко. – К., 2000. – 157 с.
4. Оруджова Р.Р.-К. Развитие и становление судебного прецедента как источника права: сравнительно-правовой анализ / Р.Р.-К. Оруджова // Марийский юридический вестник. – 2015. – № 3 (14). – С. 86–88.
5. Лещух Д.Р. К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права / Д.Р. Лещух // Вестник Пермского университета. – 2013. – Вып. 3 (21). – С. 114–121.
6. Вороненко О.А. Трудовой договор как источник трудового права / О.А. Вороненко, А.Н. Скокова // Территория права: заочная научно-практическая конференция : сборник научных статей. – Курск : Университетская книга, 2015. – С. 38–41.

МИКОЛАЙЧУК А. В.,
аспірант кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.22-057.114

**ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ,
ЯКІ ПОЄДНЮЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ**

Стаття присвячена дослідженню правового статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням. Зроблено висновок, що працівники, які поєднують роботу з навчанням, наділені спеціальним правовим статусом, у змісті якого поєднуються статуси працівника та учня. Таке поєднання, в якому основним є статус працівника, можливо завдяки системі гарантій і компенсацій, що надаються працівникові, який поєднує роботу з навчанням.

Ключові слова: правовий статус, працівник, робота, навчання, трудова правосуб'єктність, гарантії, відповідальність.



Стаття посвящена дослідженню правового статусу працівників, що поєднують роботу з навчанням. Сделан вывод, что работники, которые совмещают работу с обучением, наделены специальным правовым статусом, в содержании которого сочетаются статусы работника и учащегося. Такое сочетание, в котором основным является статус работника, возможно благодаря системе гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику, совмещающему работу с обучением.

Ключевые слова: правовой статус, работник, работа, обучение, трудовая правосубъектность, гарантии, ответственность.

The article investigates the legal status of employees who combine work with study. It is concluded that employees who combine work and studies with a special legal status, the contents of which are combined status of worker and student. This combination, which is the basic status of the employee, possibly due to the system of guarantees and compensations provided by the employee, combining work with study.

Key words: legal status, worker, job, education, labor personality, warranty responsibility.

Вступ. Конституція України, як основний нормативно-правовий акт держави, передбачає широкий спектр соціально-економічних прав людини і громадянина. Важливе місце серед указаних гарантій займає право на освіту та право на працю.

Нагадаємо, що право на освіту є фундаментальним правом людини в соціальній державі й сучасному суспільстві. Воно встановлене та захищене Конституцією України – держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам (ст. 53) [1]; Кодексом законів про працю України – держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку (ст. 2) [2]; Законом України «Про освіту» – громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин (ст. 3) [3]; Законом України «Про вищу освіту» – громадяни України мають право безоплатно здобувати вищу освіту в державних і комунальних вищих навчальних закладах на конкурсній основі відповідно до стандартів вищої освіти, якщо певний ступінь вищої освіти громадянин здобуває вперше за кошти державного або місцевого бюджету (ст. 4) [4]; воно дозволяє вільно розвиватися особистості й приносити відчутну користь громадянському суспільству й державі. Право на освіту, в тому числі професійну, є загальним, повним, єдиним і рівним для всіх. Воно є необхідною передумовою для здійснення громадянами інших прав і свобод, зокрема права на працю за певною спеціальністю та кваліфікацією.

Так, відповідно до ст. 43 Конституції кожному громадянину гарантується право на працю, що включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Статтею 2 КЗпП також передбачено право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і робо-



ти, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Виходячи з аналізу цієї норми Кодексу, можемо стверджувати, що підставою виникнення правового статусу працівника є трудовий договір, після набрання чинності якого фізична особа набуває юридичного статусу працівника, внаслідок чого на неї поширюються норми законодавства України про працю. За загальним правилом, трудовий договір набирає чинності з дня його підписання працівником і роботодавцем, проте в разі фактичного допущення працівника до роботи з відома роботодавця трудовий договір набуває юридичної чинності з дня фактичного допущення працівника до роботи.

Разом із цим чинним трудовим законодавством не визначено повний юридичний зміст правового статусу працівника як суб'єкта трудових правовідносин.

Постановка завдання. Метою цієї статті є дослідження правового статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Результати дослідження. Останнім часом у науковій літературі доводиться все частіше стикатися з терміном «статус». Етимологічно слово «статус» тотожне поняттю «становище (стан) когось чи чогось». При цьому статус суб'єкта становить собою насамперед сукупність певних соціальних можливостей, обсяг і характер яких залежать від тієї ролі й соціальної функції, що виконується ним у суспільстві. С.М. Мартянова робить висновок, що сутність терміна «статус» для всіх суб'єктів тотожна й означає те, що властиво низці чи роду явищ, а саме міру свободи, певну можливість поведінки суб'єкта або соціальної групи, інакше кажучи, слово «статус» передбачає соціально-типові аспекти поведінки [5, с. 33]. Тому відрізнити статус одного суб'єкта від статусу іншого можливо через з'ясування його місця в системі соціальних відносин шляхом з'ясування відповідної міри свободи, певної можливості поведінки.

Поняття «правовий статус працівника» є похідним від більш загального – «правовий статус особи». Так, А.С. Мордовець і В.М. Синюков стверджують: «Проблема правового статусу особистості важлива й багатогранна. Вона порушує всю діалектику відносин людини й суспільства, громадянина й держави. Її дослідження дозволяє проникнути (з позиції історії й сучасності) в суть політичних процесів і правових систем, поглибити уявлення про права та свободи людини, про стан правової свідомості, правової культури суб'єктів правовідносин і про зміст останніх, пізнати матеріальні, духовні й інші інтереси індивідів, глибоко дослідити систему гарантій забезпечення прав та свобод людини і громадянина» [6, с. 136].

Правовий статус особи є єдиним, що необхідно знати для усвідомлення того, що з правових позицій можливості, надані особі законодавством, є рівними. Разом із тим єдність єдиного загального правового статусу дозволяє їй брати участь у різних суспільних відносинах і сферах життя, зокрема у сфері захисту прав споживачів. І в кожній такій царині особа виконує різні спеціальні функції – як постійні, стійкі, так і тимчасові, але соціально значущі, що визначаються як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Через це поряд із загальним її правовим статусом існують спеціальні правові статуси різних категорій осіб, у тому числі працівників, які поєднують роботу з навчанням. Невипадково М.М. Рассолов



під правовим статусом розуміє сукупність прав і свобод, обов'язків і відповідальності особистості, що встановлюють її правове становище в суспільстві. «Державний службовець, суддя, військовослужбовець, студент, шановний громадянин – усе це правові статуси, що визначають правове становище конкретних осіб та характеризуються певним набором прав і свобод», – підкреслює фахівець-юрист [7, с. 217].

При цьому найбільш повно розкриває зміст правового статусу працівника Л.Х. Сакян, під яким розуміє сукупність таких елементів, як: (а) основні трудові права й обов'язки; (б) загальна трудова праводієздатність; (в) трудовий правовий модус; (г) принципи правового становища особи; (д) юридичні гарантії здійснення трудових прав і виконання обов'язків; (е) позитивна юридична відповідальність, яка впливає зі змісту основних трудових прав і обов'язків працівника, а також юридична відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків [8, с. 6–10]. Разом із тим, на думку вченого, систему принципів правового статусу працівника утворюють такі складові: 1) загальні принципи правового становища особистості в їх проекції на суспільно-трудові відносини; 2) основні міжгалузеві принципи правового регулювання в галузі суспільної організації праці; 3) основні галузеві принципи трудового права [8, с. 9].

Потрібно відмітити, що правове становище працівника, який поєднує роботу з навчанням, є складним юридичним феноменом, який довгі роки породжує гострі наукові дискусії серед вітчизняних і зарубіжних фахівців у сфері трудового права. Вважаємо, зміст статусу доцільно розглядати за такими основними елементами, як: а) право і дієздатність суб'єкта (правосуб'єктність); б) закріплені за ним законодавством права і обов'язки; в) гарантії цих прав і обов'язків, правові інтереси; г) відповідальність за належне виконання покладених на суб'єкт обов'язків.

Правосуб'єктність – перший самостійний елемент змісту юридичного статусу. Традиційним для цивільного права є розподіл на правоздатність та дієздатність. Під правоздатністю розуміється здатність особи мати суб'єктивні права й нести обов'язки. Дієздатність визначається як здатність особи своїми самостійними діями набувати й здійснювати належні права і виконувати обов'язки.

Таким чином, правосуб'єктність працівника як передумова до участі його у правовідносинах означає спроможність працівника мати та особисто здійснювати трудові права та обов'язки, а також нести трудо-правову відповідальність, що представляє собою його галузеву трудову правосуб'єктність.

У трудо-правовій науці загальноновизнаним є положення про неподільність категорій трудової правоздатності та трудової дієздатності. Погодимося з указаною позицією, оскільки розгляд даного питання є великою темою, яка заслуговує на увагу окремого дослідження.

На думку Т.М. Алфьорова, Кодекс законів про працю взагалі не визначає трудової правосуб'єктності як юридичної властивості учасників трудових відносин, а лише передбачає загальні вимоги для набуття трудової правосуб'єктності (досягнення 16-річного віку). Крім того, встановлено особливості правового статусу найманого працівника залежно від віку, стану здоров'я, статі, рівня освіти, наявності вченого ступеня або вченого звання, родинних зв'язків, судимості, громадянства тощо [9, с. 94].

В.І. Прокопенко під поняттям «трудова правосуб'єктність» розуміє законодавчо визнану державою «можливість» громадянина бути суб'єктом трудового права. Вчений розуміє таку правосуб'єктність як передумову до використання права, а не саме його використання, із чого робить висновок, що «право на працю мають всі громадяни, що досягли встановленого віку, проте правового статусу працівника набувають лише ті громадяни, які вступають у трудові правовідносини [10, с. 99]. У свою чергу, О.М. Ярошенко зазначає, що трудова правосуб'єктність – це правова категорія, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин [11, с. 9].

Змістом трудової правосуб'єктності працівника є його здатність до праці, яка невіддільна від людської особистості, а тому може бути реалізована лише особисто працівником [12, с. 127]. При цьому критеріями, що визначають трудову дієздатність працівника,



є: (1) об'єктивні (залежно від конкретних обставин і правових норм). Такими критеріями є встановлене Конституцією України право на працю як складова частина правового статусу працівника; досягнення особою віку, з якого вона може вступати в трудові відносини (чотирнадцять, п'ятнадцять, шістнадцять, вісімнадцять років) і, відповідно, встановлені законом обмеження та умови трудових відносин із неповнолітніми працівниками; стан здоров'я, інвалідність і медичні показання за видами робіт; обмеження в трудовій дієздатності як результат установленної судом заборони займати певні посади та займатися певною діяльністю; (2) суб'єктивні (залежать від волевиявлення суб'єкта трудового права). Такими критеріями є: інтерес працівника до певного виду трудової діяльності, отримана освіта або кваліфікація, бажання працювати на конкретному підприємстві чи в конкретному колективі, продовження династії та подібне [13].

Система трудових прав, що складають правовий статус працівника, забезпечується рядом юридичних гарантій. Це закріплені в чинному законодавстві, міжнародно-правових актах та положеннях трудового договору умови, що забезпечують виконання іншою стороною трудових правовідносин своїх обов'язків та є підставою для захисту працівником своїх порушених трудових прав у спосіб та формі, що не заборонені законом. Основними гарантіями працівників є такі, що забезпечують: 1) вступ у трудові правовідносини, 2) безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних з ними інших правовідносинах, 3) відновлення порушених трудових прав працівників [14, с. 48, 49].

До індивідуальних трудових прав працівника відносяться право на: 1) укладення, зміну і розірвання трудового договору; 2) надання роботи, зумовленої трудовим договором; 3) робоче місце, що відповідає вимогам безпеки й гігієни; 4) виплату заробітної плати; 5) відпочинок; 6) повну достовірну інформацію про умови праці та вимоги охорони праці; 7) професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; 8) відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків та компенсацію моральної шкоди; 9) обов'язкове соціальне страхування [15, с. 62]. Колективними слід визнати права працівника на: а) об'єднання, включаючи право на створення професійних спілок та вступ до них; б) участь в управлінні організацією; в) ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів та угод через своїх представників, а також інформацію про виконання колективного договору, угоди.

Щодо питання правосуб'єктності учня як особи, яка проходить навчання, то вона спричинена загальною трудовою правосуб'єктністю громадянина. Під учнівської правосуб'єктності слід розуміти здатність особи мати й особисто здійснювати учнівські права й обов'язки, а також у разі їх недотримання нести передбачену законом відповідальність. Правовий статус учня повинен включати в себе учнівську правосуб'єктність, а також права та обов'язки учня, закріплені в законі.

Правовий статус працівника і правовий статус учня співвідносяться один з одним як частина і ціле. Правовий статус учня – це характеристика, яка визначається нормами трудового законодавства, яка розкриває стан учня як суб'єкта трудового права й дозволяє йому брати участь у правовідносинах в сфері навчання (перенавчання). При цьому правовий статус працівника включає статус учня.

Трудове законодавство передбачає ряд гарантій працівникам, які поєднують роботу з навчанням в навчальних установах професійної освіти (вищої, середньої чи початкової) і в вечірніх (змінних) загальноосвітніх установах, а також працівникам, які вступили до навчальних установ вищої або середньої професійної освіти. Види і характер таких гарантій залежать від форм навчання (очна, заочна, вечірня), статусу навчального закладу та курсу навчання. Ці гарантії полягають у наданні таким працівникам додаткових відпусток зі збереженням середнього заробітку, відпусток без збереження заробітної плати, а також у встановленні їм скороченого робочого часу, обмеженні надурочних робіт.

Для працівників, котрі поєднують роботу з навчанням, Кодексом законів про працю (глава XIV) передбачено низку пільг, які виражаються в наданні їм більше вільного від роботи часу для успішного навчання та підвищення кваліфікації. Такі пільги поділяються на



групи за видами правовідносин: (а) щодо надання відпусток; (б) щодо робочого часу та відпочинку протягом робочого дня, тижня; (в) щодо оплати вартості проїзду для складання екзаменаційної сесії; (г) щодо режиму роботи і побутового обслуговування.

Отже, працівники, які поєднують роботу з навчанням, користуються додатковими пільгами у сфері оплати праці порівняно із, так би мовити, «звичайними» працівниками. Це пов'язано більшою завантаженістю таких осіб та з майбутнім підвищенням їх кваліфікації.

Відповідно до ст. 202 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язані створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням для осіб, котрі проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва. Це положення може служити базою для конкретних правил нормативного характеру й зобов'язань виконання умов, які передбачаються в колективному договорі.

Ще однією складовою частиною правового статусу працівників виступає відповідальність за неналежне виконання або невиконання своїх обов'язків. Це передбачена чинним законодавством України юридична відповідальність, що є прямим наслідком порушення норм законодавства та/чи положень договору. Таке порушення є протиправним діянням, яке полягає в невиконанні, порушенні трудових обов'язків працівниками і за яке передбачено санкції. Склад трудового правопорушення, у свою чергу, є фактичною підставою для відповідальності працівника [16, с. 40]. В якості юридичної підстави, без якої правова відповідальність немислима, виступає норма трудового права. Міра відповідальності індивідуалізується за допомогою правозастосовчого акту. У деяких випадках відповідальність настає та реалізується без такого акту, наприклад, у випадку добровільного відшкодування шкоди.

Варто зазначити, що значення відповідальності в трудовому праві полягає в тому, що вона надає правовому статусу необхідну визначеність і стійкість, без чого взагалі неможливо говорити про дійсне правове становище суб'єктів трудового права.

Висновки. Підводячи підсумок вищенаведеному, можемо констатувати, що працівники, які поєднують роботу з навчанням, наділені спеціальним правовим статусом, у змісті якого поєднуються статуси працівника та учня. Таке поєднання, в якому основним є статус працівника, можливо завдяки системі гарантій і компенсацій, що надаються працівникові, який поєднує роботу з навчанням. Правовий статус цієї категорії працівників містить такі складові елементи, як трудова правосуб'єктність, юридичні гарантії дотримання основних трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, а також відповідальність працівника за неналежне виконання або невиконання своїх обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
3. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 р., № 1060-XII. // Відом. Верхов. Ради УРСР – 1991. – № 34. – Ст. 451.
4. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р., № 1556-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.
5. Мартянова С.М. Правовий статус суддів Війська Запорозького козацько-гетьманської доби : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / С.М. Мартянова / Львів. держ. ун-т внутр. справ. – Л., 2011. – 208 с.
6. Энциклопедический юридический словарь / под общ. ред. В.Е. Крутеник. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 368 с.
7. Теория государства и права / под ред. М. М. Рассолова, В. О. Лучина, Б.С. Эбзеева. – М. : ЮНИТИ ДАНА; Закон и право, 2001. – 640 с.
8. Саакян Л.Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л.Х. Саакян. – М., 1982. – 18 с.



9. Алфьорова Т.М. Проблемні питання трудової правосуб'єктності іноземців та осіб без громадянства / Т.М. Алфьорова // Наук. вісник Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ. – № 1. – 2010. – С. 91–97.
10. Прокопенко В.І. Трудове право України / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
11. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.М. Ярошенко. – Х., 1999. – 18 с.
12. Курс российского трудового права / науч. ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. – Т. 3: Трудовой договор. – 656 с.
13. Венедіктов С.В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин / С.В. Венедіктов // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 137–144 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10vcvtr.pdf>.
14. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1969. – 184 с.
15. Саакян Л.Х. Классификация трудовых прав и обязанностей рабочих и служащих / Л.Х. Саакян // Вестн. Моск. ун-та. – № 2. – 1981. – С. 59–63.
16. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.

РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА В. О.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2:331.108.43

АТЕСТАЦІЯ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА ВСТАНОВЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

У статті досліджується атестація як організаційно-правова форма встановлення кваліфікації працівників. Аналізуються погляди вчених на це явище, наведено власне визначення поняття «атестація», виокремлено її характерні ознаки, до яких, зокрема, віднесено періодичність та обов'язковість. Запропоновано класифікувати атестацію працівників за ознакою часу, за формою проведення, за ознакою присутності працівника під час атестації, за метою проведення атестацій.

Ключові слова: атестація, працівник, роботодавець, кваліфікація, періодичність.

В статье исследуется аттестация как организационно-правовая форма установления квалификации работников. Анализируются взгляды ученых на это явление, дается собственное определение понятия «аттестация», выделены ее характерные признаки, к которым, в частности, отнесены периодичность и обязательность. Предложено классифицировать аттестацию работников по признаку времени, по форме проведения, по признаку присутствия работника во время аттестации, в зависимости от цели проведения аттестаций.

Ключевые слова: аттестация, работник, работодатель, квалификация, периодичность.

