

ГРИБ К. Є.,
аспірант кафедри трудового, аграрного
та екологічного права
(Львівський національний університет
імені Івана Франка)

УДК 349.2

ПРО ЧЕРГОВУ (ПЕРІОДИЧНУ) АТЕСТАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

У статті проаналізовано чергову (періодичну) атестацію як основний вид оцінки фахового рівня працівників освіти. Виділено основні ознаки чергової атестації. Розмежовано поняття «звільнений працівник» та «працівник, який тимчасово не працює», а також проаналізовано особливості їх атестації. Здійснено порівняльний аналіз проведення атестації працівників освіти в Україні та інших європейських державах.

Ключові слова: чергова атестація, звільнений працівник, працівник, який тимчасово не працює, фаховий рівень працівника освіти.

В статье проанализировано очередную (периодическую) аттестацию как основной вид оценки профессионального уровня работников образования. Выделены основные признаки очередной аттестации. Разграничены понятия «уволенный работник» и «работник, который временно не работает», а также проанализированы особенности их аттестации. Осуществлен сравнительный анализ проведения аттестации работников образования в Украине и других европейских государствах.

Ключевые слова: очередная аттестация, уволенный работник, работник, который временно не работает, профессиональный уровень работника образования.

The article deals with regular (periodic) certification as the main form of assessment of educators. The main features of regular certification have been pointed out. The author differentiates the concept of “an employee on furlough” and “a laid off employee” as well as the peculiarities of their certification. The comparative analysis of certification of educators in Ukraine and other European countries has been carried out.

Key words: regular certification, employee on furlough, laid off employee, professional level of educators.

Вступ. Атестація працівників та оцінка кадрів відіграють важливу роль у діяльності кожної навчальної та іншої установи, у штаті яких є педагогічні працівники, адже сприяє кращому підбору та раціональному використанню кадрів. Для забезпечення цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності працівників освіти важливе значення має чергова (періодична) атестація. Проблематику проведення атестації та її види досліджували Л.Ф. Купіна, В.П. Кохан, В.П. Пастухов, І.К. Дмитрієва, Ф.П. Негру, С.В. Дріжчана, В.Р. Кравець, Л.І. Лазор. Водночас не всі аспекти цього питання розглянуті належним чином.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження чергової (періодичної) атестації як обов'язкового виду оцінки фахового рівня працівників освіти.

Результати дослідження. Атестація, як перевірка виконання працівниками їх трудової діяльності, стосується широкого кола працівників, зокрема і працівників освіти. При цьому за періодичністю проведення атестацію прийнято поділяти на чергову та позачергову.



Це зумовлено необхідністю для педагогічних працівників постійно підтримувати свій високий рівень освітянської діяльності та вдосконалювати її.

Принагідно зазначимо, що необхідність підтримувати високий рівень освітянської діяльності – вимога законодавства багатьох європейських держав, зокрема й Польщі. При цьому атестацію тут називають сертифікацією, яка передбачає чотири етапи проходження впродовж дев'яти років [5].

Рівень навиків та умінь учителя оцінює комісія, а педагоги мають скласти іспити, що підтверджують їхню профпридатність. На підставі сертифікації почергово вчитель отримує чотири ступені: вчитель-стажер, вчитель за контрактом, вчитель з відзнакою та дипломований вчитель. Однак, на відміну від атестації працівників освіти України [9; 10; 11; 13; 14; 16], де атестація є обов'язковою, з чітко передбаченою періодичністю, сертифікація вчителів Польщі не в усіх випадках є обов'язковою.

Наприклад, вчитель при прийнятті на роботу отримує ступінь вчителя-стажера та обов'язково проходить стажування протягом дев'яти місяців, після яких обов'язково проходить атестацію на здобуття ступеня вчителя за контрактом. Після двох років вчитель за контрактом може пройти стажування на звання вчителя з відзнакою. Таке стажування триває два роки та дев'яти місяців, наприкінці яких вчитель проходить сертифікацію. А вже після роботи в школі як вчитель з відзнакою (впродовж двох років) працівник може розпочати стажування для здобуття ступеня дипломованого вчителя. Таке стажування триває також 2 роки та 9 місяців, після якого за результатами сертифікації працівник стає дипломованим вчителем. Обов'язковими у цій системі атестації вчителів є стажування вчителя стажера та вчителя за контрактом з наступною після цього сертифікацією. Що стосується ступенів вчителя з відзнакою та дипломованого вчителя, то працівник сам має право вирішувати, коли проходити стажування (і чи проходити стажування взагалі) на здобуття цих ступенів. А вже претендувати на ці ступені не обов'язково.

Однак у вчителів є певне заохочення здобувати вищі ранги у системі сертифікації, оскільки лише працівники зі ступенями вчитель з відзнакою та дипломований вчитель можуть обіймати адміністративні посади. Такі педагоги мають також вищу оплату праці, а дипломований вчитель може здобути звання почесного професора освіти. Видається, що така система створює для учителів додаткові стимули працювати з метою професійного та кар'єрного зростання.

Обов'язок підвищувати фаховий рівень, вдосконалювати та покращувати знання передбачено і законодавством Чехії [1; 2; 4]. Педагогічні працівники навчальних закладів усіх рівнів з метою подальшого кар'єрного росту та підвищення фахового рівня зобов'язані періодично проходити навчання із підвищення кваліфікації. Обов'язок щодо організації навчання та підвищення кваліфікації працівників покладено на роботодавця (керівника навчального закладу). Керівник навчального закладу організовує планове навчання педагогічних працівників. Таке навчання проводять акредитовані державою установи.

Після завершення навчання педагогічні працівники одержують сертифікат із рівнем кваліфікації, який є передумовою подальшого кар'єрного зростання працівника.

Порівнюючи атестацію педагогічних працівників у Польщі і Чехії, неважко дійти висновку, що у Польщі сертифікація не є періодичною, хоча і передбачає отримання відповідних ступенів вчителями через певні проміжки часу.

В сучасному тлумачному словнику української мови слово «періодичний» визначається як такий, що відбувається, настає через певні проміжки часу, повторюється час від часу (який закономірно повторюється через певні однакові проміжки часу) [7, с. 506].

У вітчизняній науці періодичну атестацію ще називають черговою та вважають найпоширенішим видом оцінки фахового рівня працівників, зокрема й педагогічних.

Зважаючи на аналіз нормативно-правових актів [9; 10; 11; 13; 14; 16] можна виділити такі ознаки чергової (періодичної) атестації:

- обов'язковість;
- періодичність (регулярність) та плановість;
- перевірка рівня кваліфікації працівників та встановлення відповідності (невідповідності) займаній посаді.



У процесі проведення чергової атестації вирішуються головні питання: відповідність або невідповідність працівника освіти займаній посаді.

Окрім того, періодична атестація дає роботодавцеві можливість виявити ефективність праці персоналу для подальшого прийняття рішення щодо рівня та форми стимулювання працівників; визначити працівників для формування кадрового резерву та підходи до планування професійно-кваліфікаційного просування, кар'єри фахівців; лідерські та професійні якості при доборі працівників на ключові позиції в управлінні навчальним закладом, структурними підрозділами; професійні знання та навички працівників для прийняття рішень з організації навчання.

Обов'язковість та періодичність чергової атестації працівників освіти прямо передбачена Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників.

Чергова атестація є обов'язковою для всіх педагогічних працівників та проводиться один раз на п'ять років відповідно до перспективного плану проведення атестації. Педагогічні працівники не пишуть заяви на проходження чергової атестації. Керівники навчальних закладів подають до атестаційної комісії списки педагогічних працівників, які підлягають черговій атестації. Атестаційна комісія затверджує ці списки та визначає графік проведення атестації працівників. З огляду на викладене, згода педагогічного працівника для проходження чергової атестації непотрібна. Виникає питання, а чи існують якісь наслідки непроходження атестації? У попередній редакції Типового положення, затвердженого Наказом МОН № 310 від 1993 р. [17] передбачалось, що у разі відмови від чергової атестації працівникові встановлювалась кваліфікаційна категорія на ступінь нижча від тієї, яку він мав за результатами попередньої атестації. Однак відмова від проходження чергової атестації ще не свідчить про зниження фахового рівня працівника, а відтак не може бути підставою для встановлення нижчої кваліфікаційної категорії. Згідно з новою редакцією Типового положення цю норму скасовано, однак відмова від чергової атестації також не передбачається. Тобто педагогічний працівник зобов'язаний пройти чергову атестацію. Втім раніше присвоєна педагогічному працівнику кваліфікаційна категорія та педагогічне звання може бути знижено за результатами атестації. До 1 березня поточного року, у якому педагогічний працівник підлягає атестації, керівнику навчального закладу (установи) слід подати до атестаційної комісії характеристику діяльності педагогічного працівника у міжатестаційний період, у якій необхідно дати оцінку виконання педагогічним працівником посадових обов'язків, навести відомості про його професійну підготовку, творчі та організаторські здібності, ініціативність, компетентність, організованість, морально-психологічні якості, дані про участь у роботі методичних нарад тощо. Якщо керівник вважає, що педагогічний працівник не відповідає раніше присвоєній кваліфікаційній категорії, наприклад, «спеціаліст вищої категорії» та педагогічного звання він має зазначити про це у характеристиці. Характеристика має бути неупередженою, об'єктивною, містити лише достовірні та перевірені дані.

Атестаційна комісія навчального закладу (установи) за результатами вивчення педагогічної діяльності педагога у разі підтвердження даних про суттєве зниження ним рівня професійної діяльності може ухвалити рішення про невідповідність працівника раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» та педагогічного звання.

На нашу думку такі рішення не повинні прийматись у всіх без винятку випадках. Типове положення передбачає присвоєння працівникові педагогічного звання за досягнення ним високих показників у роботі, наявність великого стажу роботи, досягнення високого фахового рівня. Тобто якщо педагог досяг високого професіоналізму, володіє різноманітними передовими методиками викладання певного предмету та ефективно застосовує їх у роботі, зарекомендував себе як висококваліфікований працівник та безперервно продовжує працювати на посаді, то чи є підстави ставити питання про відповідність чи невідповідність працівника раніше присвоєному педагогічному званню?

Окрім цього, звання – це офіційно присвоєна почесна назва як нагорода за заслуги в галузі якої-небудь діяльності [15, с. 461]. Педагогічне ж звання присвоюється за заслуги педагога у галузі освіти у певний період його фахової діяльності. А відтак виникає питання, чи варто наділяти атестаційну комісію будь-якого рівня правом визнавати працівника таким,



що не відповідає раніше присвоєному педагогічному званню. Тому пропонуємо вилучити норму про право атестаційної комісії за результатами атестації визнати працівника таким, що не відповідає раніше присвоєному педагогічному званню.

Натомість пропонуємо у законодавстві про атестацію закріпити норму про присвоєння педагогічних звань безстроково.

Подібні норми містяться і в інших нормативно-правових актах, де йдеться про обов'язок педагогічних працівників постійно підвищувати свій фаховий рівень. Тобто працівник зобов'язаний пройти періодичну перевірку знань, умінь, навиків. Іншими словами, працівник зобов'язаний здійснити певні дії, щоб показати рівень своїх можливостей, кваліфікації і на цій основі підтвердити своє право на виконання попередньої роботи, трудової функції [8, с. 10].

Обов'язковість атестації передбачена і для наукових працівників, хоча деякі з них не підлягають атестації. Відповідно до п. 4 Положення про атестацію наукових працівників [9] атестації підлягають наукові працівники, посади яких входять до переліку посад наукових працівників державних наукових установ, організацій та посад науково-педагогічних працівників державних вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації. Однак не підлягають атестації дійсні члени (академіки) і члени-кореспонденти академії наук; особи, які обіймають посади наукових працівників на умовах строкового трудового договору або за сумісництвом, а також наукові працівники, призначені на посаду установами або організаціями вищого рівня.

Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників (п. 1.5, 1.7) передбачено, що чергова атестація є обов'язковою для всіх педагогічних працівників та проводиться один раз на п'ять років відповідно до перспективного плану проведення атестації. Однак строк проходження чергової атестації може бути змінений (перенесений) за наявності таких підстав:

– чергова атестація осіб, прийнятих на посади педагогічних працівників після закінчення вищих навчальних закладів, проводиться не раніше як після двох років роботи на займаній посаді;

– педагогічні працівники, які перервали роботу на педагогічних посадах атестуються не пізніше як через два роки після прийняття їх на роботу;

Варто детальніше зупинитись на понятті «педагогічні працівники, які перервали роботу на педагогічних посадах».

В академічній літературі термін «перерва» трактують як: 1) тимчасове припинення якоїсь дії, роботи, зупинка у плинні, розвитку чого-небудь; тимчасовий перепочинок від чого-небудь; 2) проміжок часу, на який припиняється дія, робота, зупиняється плин, розвиток чого-небудь [6, с. 264]. Тобто педагогічні працівники, які перервали роботу на педагогічних посадах фактично не здійснюють свою трудову функцію. Однак слід розмежовувати поняття припинення трудових правовідносин та фактичне невиконання роботи (тобто перерва у роботі), адже працівник може перебувати в трудових правовідносинах з роботодавцем і при цьому фактично не виконувати своєї трудової функції (сюди можна зарахувати тривале перебування працівника на лікарняному, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, тривале навчання чи стажування з відривом від виробництва та ін.). Окрім того, в законодавстві вживається також термін «відсторонений від роботи». Однак він, на відміну від припинення трудових правовідносин, також не припиняє останніх. Працівник продовжує перебувати з роботодавцем у трудових правовідносинах, хоча і не виконує роботи, оскільки до неї не допускається [18, с. 220]. Тому пропонуємо у Типовому положенні замість терміну «перервали роботу» вживати два різні поняття:

1) звільнені (тобто працівники, які фактично припинили трудові відносини та з якими припинено трудовий договір);

2) тимчасово не працюють (працівники, які власне перервали роботу на педагогічних посадах на певний період часу (сюди можна зарахувати працівників, які проходять стажування, які проходять навчання з відривом від виробництва та ін., та на певний період часу припинили виконання своєї безпосередньої трудової функції).



Такий диференційований підхід також важливий з огляду на те, що працівники, які тимчасово не працюють на педагогічних посадах, можуть навпаки удосконалювати, підвищувати свій фаховий рівень. Натомість працівники, які припинили трудові правовідносини на тривалий період, в результаті знижують свій фаховий рівень.

Власне вищезгадана норма Типового положення стосується педагогічних працівників, які фактично припинили трудові відносини та через певний проміжок часу знову прийняті на роботу. Зазначимо, що згідно з Типовим положенням за такими працівниками зберігаються раніше присвоєні кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання до наступної атестації. Однак законодавець дещо непослідовний у цьому випадку. Оскільки чергова атестація педагогічних (науково-педагогічних) працівників є обов'язковою та здійснюється не рідше ніж раз на п'ять років, звідси можна зробити висновок, що кваліфікаційна категорія педагогам присвоюється на п'ять років. Після закінчення цього терміну педагогічний працівник зобов'язаний пройти підвищення кваліфікації та атестацію. А відтак виникає питання, чи можуть зберігатися присвоєні раніше кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання за педагогічними працівниками, які не працювали на педагогічних посадах понад п'ять років, а згодом знову прийняті на відповідну посаду. Чи не відбувається часткова декваліфікація працівників в результаті тривалого невиконання своєї трудової функції? Окрім цього, слід зазначити, що з п. 4 ст. 46 Закону України «Про зайнятість населення» [12] випливає, що громадяни, які не працювали за попередньо здобутими професіями понад 12 місяців, мають пройти підвищення кваліфікації, для того щоб виконувати роботу за своєю безпосередньою спеціальністю. Тобто можна зробити висновок, що педагогічний працівник, який тривалий час не працював на педагогічних посадах, знижує свою кваліфікацію, а для того щоб обіймати ту ж посаду, з якої він був звільнений, працівник має підтвердити рівень своєї кваліфікації. А відтак пропонуємо доповнити Типове положення нормою про те, що педагогічні працівники, які не працювали на педагогічних посадах більше п'яти років, при прийнятті на роботу повинні пройти попереднє підвищення кваліфікації та атестуватися не пізніше як через два роки після прийняття їх на роботу.

Окрім педагогічних працівників, які перервали роботу на педагогічних посадах, норма про перенесення строків проходження чергової (періодичної) атестації стосується багатьох інших працівників. Сюди належать:

– педагогічні працівники, які перейшли на роботу з одного навчального закладу до іншого, а також на іншу посаду в цьому самому закладі атестуються не пізніше ніж через два роки після переходу;

– чергова атестація педагогічних працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах за напрямками (спеціальностями) педагогічного профілю, за їх згодою (заявою) може бути відстрочена до закінчення навчання;

– чергова атестація може бути перенесена на один рік у випадку тривалої тимчасової непрацездатності або при переході працівника у рік проведення чергової атестації на роботу до іншого навчального закладу та з інших поважних причин.

За ними зберігаються присвоєні раніше кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання до наступної атестації (п. 3.15; 3.16. Типового положення).

Подібна норма стосується і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю, пологами і доглядом за дитиною віком до трьох років. Так, п. 6 Положення про атестацію наукових працівників [9] передбачено, що такі працівники проходять атестацію не раніше ніж через рік після виходу на роботу.

Окрім чергової атестації, яка за загальним правилом проводиться раз на п'ять років, педагогічним працівникам може бути призначена повторна атестація. Атестаційна комісія може прийняти рішення про проведення повторної атестації (передбаченої п. 6.2. Типового положення) з метою перевірки якості виконання педагогічним працівником завдань щодо усунення недоліків у його роботі. Така атестація проводиться не пізніше як через рік після проходження працівником чергової атестації. Однак повторна атестація проводиться не у всіх випадках. Рішення про проведення повторної атестації атестаційна комісія може



прийняти у випадку, коли в роботі педагогічного працівника виявлено ряд недоліків, які впливають на якість навчально-виховного процесу та потребують певного часу на їх усунення. У разі ж виявлення окремих недоліків у роботі педагогічного працівника, які не вплинули на якість навчально-виховного процесу, атестаційна комісія може прийняти рішення про відповідність працівника займаній посаді за умови виконання ним заходів, визначених атестаційною комісією (п. 3.12). Працівника в такому випадку можуть атестувати «з умовою». Власне і атестаційна комісія приймає таке рішення: педагогічний працівник відповідає займаній посаді за умови виконання ним заходів, визначених атестаційною комісією (п. 3.9). Тобто можна говорити про підвид атестації працівника – атестація «з умовою».

Отже, можна сказати, що найпоширенішим видом оцінки фахового рівня працівника є його чергова (періодична) атестація, в ході якої вирішуються головні питання про відповідність чи невідповідність працівника освіти займаній посаді чи виконуваній роботі. Періодична атестація дає можливість виявити ефективність праці педагогів та забезпечити стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників та росту їх професійної майстерності.

Список використаних джерел:

1. Act No.563/2004 Coll., on Pedagogical Staff and on the Amendment to Some Other Acts. [online] Available at: <<http://www.msmt.cz/dokumenty/act-no-563-of-24th-september-2004>>.
2. Act No. 561/2004 Coll., on Pre-School, Basic, Secondary, Tertiary Professional and Other Education (the Education Act). [online] Available at: <http://www.msmt.cz/dokumenty/act-no-561-of-24th-september-2004?lang=1>.
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. [online] Available at: <<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20042602593>>.
4. The Labour Code (Act No. 262/2006 Coll., as amended by Act No. 585/2006 Coll.). [online] Available at: <<http://www.mpsv.cz/en/1609>>.
5. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. [online] Available at: <<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19820030019>>.
6. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь «Перун», 2005. – 1728 с.
7. Загнітко А.П. Сучасний тлумачний словник української мови / А.П. Загнітко, І.А. Щукіна – Д. : ТОВ «ВКФ «БАО», 2012. – 960 с.
8. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих / Х.Т. Мелешко. – Мн. : Университетское, 1990. – 104 с.
9. Положення про атестацію наукових працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 13.08.1999 р., № 1475 // Офіційний вісник України. 1999. – 3 вересня. – № 33. – С. 115.
10. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р., №1556-VII // Відомості Верховної Ради. – 2014. – 19 вересня. – № 37–38. – С. 2716 (ст. 2004).
11. Про дошкільну освіту : Закон України від 11.07.2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – 17 серпня. – № 31. – С. 56 (ст. 1388 (з наступними змінами та доповненнями)).
12. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243 (з наступними змінами та доповненнями).
13. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 13.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради. – 1992. – 24 березня. – № 12. – Ст. 165 (з наступними змінами та доповненнями).
14. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – 20 серпня. – № 34. – Ст. 451 (з наступними змінами та доповненнями).
15. Словник української мови : в 11 томах / НАН України ; Інститут мовознавства ім. О.О. Потебні. – К. «Наукова думка», 1970–1980. – Т. 3. – 1972.
16. Типове положення про атестацію педагогічних працівників : Наказ Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930// Офіційний вісник України. – 2010. – 30 грудня. – № 98. – С. 88. – Ст. 3501 (код акту 53979/2010 (з наступними змінами та доповненнями)).



17. Типове положення про атестацію педагогічних працівників України : Наказ Міністерства освіти і науки України від 20.08.1993 р. № 310 (з наступними змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0176-93>.

18. Трудове право України: академічний курс : підручник для студентів вищих навчальних закладів / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007 – 536 с.

ІНШИН М. І.,

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Національної
академії правових наук України,
заслужений юрист України,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2

**ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА
ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

У статті розкрито сутність і проаналізовано значення дистанційної зайнятості працівників. Проведено загальнотеоретичний аналіз питань. Також зроблені висновки, які полягають у тому, що аналіз дистанційної зайнятості доводить необхідність удосконалення її правового регулювання, адже вона є надзвичайно потрібною формою трудових відносин. Дистанційна зайнятість забезпечує гнучкість соціально-трудова відносин, що відповідають інтересам як працівників, так і роботодавців.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, працівник, трудові права, роботодавець.

В статье раскрыта сущность и проанализировано значение дистанционной занятости работников. Проведен общетеоретический анализ вопросов. Также сделаны выводы, которые заключаются в том, что анализ дистанционной занятости доказывает необходимость совершенствования ее правового регулирования, ведь она является чрезвычайно нужной формой трудовых отношений. Дистанционная занятость обеспечивает гибкость социально-трудовых отношений, отвечающих интересам как работников, так и работодателей.

Ключевые слова: дистанционная занятость, работник, трудовые права, работодатель.

The article analyzes the essence and importance of remote employment. The author made a general theoretical analysis of the issues. There are conclusions are that the analysis of remote employment shows the need to improve its regulation, because it is very necessary form of employment. Remote-time provides the flexibility of industrial relations that the interests of both workers and employers.

Key words: remote employment, employee, labor law, employer.

