

**Список літератури:** 1. Войтинский И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. – М. ; Л. : Госиздат, 1925. – 364 с. 2. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1955. – 232 с. 3. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1954. – 383 с. 4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с. 5. Смирнов О. В. О сфере действия советского трудового права / О. В. Смирнов // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. – С. 35–41. 6. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1959. – 407 с. 7. Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. – М. : Высш. шк., 1965. – 455 с. 8. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 224 с. 9. Толкунова В. Н. Трудовое право : курс лекций / В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, 2002. – 320 с. 10. Миронов В. И. Трудовое право России : учебник / В. И. Миронов. – М. : Управление персоналом, 2005. – 1152 с. 11. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. С. Скачкова. – М., 2003. – 432 с. 12. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с. 13. Колодій А. М. Загальна теорія держави і права / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенкова. – К. : Юрінком, 1997. – 320 с. 14. Котюк В. О. Теорія права : курс лекцій : навч. посіб. для юрид. ф-тів вузів. – К. : Вентурі, 1996. – 208 с. 15. Явич Л. С. Общая теория права / Л. С. Явич. – Л. : Ленингр. ун-т, 1976. – 288 с. 16. Теория государства и права : учеб. для вузов / под ред. С. С. Алексеева. – М. : НОРМА–ИНФРА–М, 2000. – 596 с. 17. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с. 18. Полюга Л. М. Словник українських синонімів і антонімів / Л. М. Полюга. – К. : Довіра, 2007. – 575 с. 19. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с. 20. Общая теория права и государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2001. – 520 с. 21. Кудрявцев В. Н. Право и поведение / В. Н. Кудрявцев. – М. : Юрид. лит., 1978. – 192 с. 22. Братусь С. Н. Предмет и система советского гражданского права / С. Н. Братусь. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1963. – 198 с.

Надійшла до редколегії 04.06.2010

УДК 349.243:331.45

**Т. А. Коляда**

## **БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА СКЛАДОВА КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ**

*Проаналізовано сутність правових категорій «умови праці» і «безпечні умови праці». Визначено безпечні умови праці як компонент концепції гідної праці, а також запропоновано шляхи вдосконалення чинного трудового законодавства України.*

\*\*\*

*Проанализирована сущность правовых категорий «условия труда» и «безопасные условия труда». Определены безопасные условия труда как компонент концепции достойного труда, также предложены пути усовершенствования действующего трудового законодательства Украины.*

\*\*\*

*The essence of legal categories «labour conditions» and «safe labour conditions» is analyzed. Safe labour conditions as a component of worth labour concept are determined. Some ways on improving acting labour legislation of Ukraine are offered.*

Одним з пріоритетних напрямів реалізації державної політики щодо забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації є створення умов для гідної, результативної праці. Опрацьована Міжнародною організацією праці концепція гідної праці охоплює чотири компоненти, а саме: зайнятість, права, захист, діалог. Зайнятість передбачає гідну оплату праці (гідні засоби існування), справедливі та безпечні умови праці, охорону здоров'я і праці на робочому місці, доступність продуктивної та значимої праці, перспективи особистісного розвитку. Права працівників у сфері зайнятості передбачають наявність розвиненого трудового законодавства, що ґрунтується на принципі верховенства права, а також охоплюють право об'єднань, право слова, право на професійну освіту і профорієнтацію, ґендерну рівність, право ведення колективних переговорів, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці. Соціальний захист має забезпечувати інтереси працівників у разі втрати або зниження доходів через безробіття або травмування, а також передбачає право на соціальне, медичне та пенсійне страхування і забезпечення. Соціальний діалог обумовлює можливість представництва працівників і роботодавців на рівні певних організацій, а також спільного пошуку та ухвали рішень у разі виникнення виробничих конфліктів.

Охорона праці є складовою частиною концепції гідної праці. Поняття гідної праці охоплює очікування людей, пов'язані з їх трудовим життям. Люди прагнуть працювати в безпечних умовах. Якщо людина працює в умовах свободи, однак при цьому ризикує власним здоров'ям, то така праця не може вважатися гідною. Навіть якщо праця високо оплачується, однак умови праці є небезпечними, тобто підривається здоров'я і благополуччя людини, то відсутні підстави для її кваліфікації як гідної праці.

Питання умов праці аналізувалося в дослідженнях фахівців у галузі трудового права, зокрема в роботах Н. Б. Болотіної, Т. О. Дідковської, П. О. Ізуїти, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, О. С. Реус, В. Г. Ротаня та ін. Водночас слід зауважити, що

концепція гідної праці та її окремі компоненти акцентовано вітчизняними науковцями не розглядалися.

Метою нашої статті є аналіз сутності правових категорій «умови праці» і «безпечні умови праці», а також визначення змісту видів і місця безпечних умов праці як складової концепції гідної праці.

Категорія «умови праці» має комплексний характер, а тому активно вживається як правниками, так і економістами. На думку П. О. Ізуїти, умовами праці є сукупність факторів виробничого середовища та процесу виконання службових обов'язків на підприємстві, в установі чи організації усіх форм власності та незалежно від роду діяльності, що впливають на здоров'я та працездатність людини під час її професійної діяльності [1, с. 70]. С. В. Мельник вважає, що умови праці можна розглядати виключно як сукупність чинників виробничого середовища і процесу праці, що впливають на здоров'я та працездатність людини [2, с. 210].

Характерно, що сьогодні повсюдно спостерігається прагнення до врегульованості відносин у сфері охорони праці. Умови праці визначені низкою національних і міжнародних нормативно-правових актів.

Поняття «умови праці» закріплене на рівні підзаконних нормативно-правових актів, де широко тлумачиться як сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на стан здоров'я та працездатність працівника в процесі праці, та встановлена тривалість робочого часу і часу відпочинку, надання відпусток, оплата праці, а також заходи в галузі соціального забезпечення відповідно до законодавства про працю держави працевлаштування [3].

Згідно зі ст. 2 Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів, умови праці розглядаються як сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на стан здоров'я та працездатність людини в процесі праці, а також встановлена тривалість робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, оплата праці відповідно до законодавства про працю сторони працевлаштування [4].

Вищенаведені підходи до тлумачення категорії «умови праці» і традиції її нормативно-правового закріплення підтверджують єдність у розумінні умов праці в широкому сенсі як сукупності факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці [5]. Водночас слід зауважити, що такий підхід не дає можливості глибоко зрозуміти правову природу і сутність цієї категорії. У зв'язку з наявністю широкого спектра наукових підходів щодо з'ясування сутності

категорії «умови праці» та за відсутності законодавчого закріплення цього поняття вважаємо за доцільне доповнити ст. 1 Закону України «Про охорону праці» поняттям «умови праці», що може розглядатися як сукупність факторів виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу, що впливають на працездатність, здоров'я та життя працівника в процесі трудової діяльності.

Є підстави також констатувати, що в чинному законодавстві України відсутній уніфікований підхід до визначення видів (груп, класів) умов праці та донині остаточно не сформовано відповідний усталений понятійно-категорійний апарат. Так, у Конституції України за кожним визнане право на належні, безпечні і здорові умови праці [6]. У Кодексі законів про працю України йдеться про необхідність створення безпечних і нешкідливих умов праці на всіх підприємствах, в установах та організаціях [7]. Закон України «Про охорону праці» також передбачає реалізацію права на належні, безпечні і здорові умови праці [8].

Міжнародні документи містять еkleктичні норми з різним тлумаченням видів умов праці, що унеможливає цілісне розуміння їх сутності. Зокрема, у ст. 23 Загальної декларації прав людини зазначено, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [9]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права визнає «право кожного на справедливі і сприятливі умови праці... що відповідають вимогам безпеки та гігієни» [10]. Відповідно до ст. 31 Хартії основних прав Європейського союзу гарантується право на роботу в умовах, які забезпечують охорону здоров'я, безпеку та повагу гідності людини [11]. У переглянутій Європейській соціальній хартії щодо умов праці зазначено, що всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці [12], а в ст. 19 розділу I Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих констатовано, що кожний працівник у своєму робочому середовищі має користуватися задовільними умовами для здоров'я та безпеки у виробничому середовищі [13].

Незадовільний стан нормативно-правового закріплення видів умов праці спричинив жваву наукову дискусію в середовищі фахівців у галузі трудового права. Так, Т. О. Дідковська наголошує, що умови праці можуть визначатися як сприятливі та несприятливі, а також можуть залежати і не залежати від людини. На її думку, залежними від людини є технічні та організаційні умови праці, оскільки вони повною мірою запроваджуються людиною. А незалежними від людини є географічні, біологічні та геологічні умови праці, що зумовлені відповідним

видом діяльності. Перебуваючи поза впливом людини, вони можуть лише певним чином бути змінені та пристосовані до людини з метою зменшення їхнього негативного впливу на працівника [14, с. 51].

С. В. Мельник переконаний, що умови праці треба розподілити на чотири групи, а саме: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні та соціально-психологічні [2, с. 211]. Натомість Г. Г. Мелік'ян, Р. П. Колосова та В. Г. Костаков поділяють умови праці на п'ять видів: виробничі, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні та соціальні [15, с. 411]. Досить оригінальною є позиція П. О. Ізуїти, який здійснює класифікацію залежно від кількості небезпечних і шкідливих факторів. Він виділяє чотири класи умов праці: оптимальні умови праці, допустимі умови праці, шкідливі умови праці та небезпечні умови праці [1, с. 71].

Запропонований науковцями спектр видів умов праці не є вичерпним. Зокрема, вважаємо також за доцільне вести мову про інженерно-психологічні умови праці, що визначають комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки, органів управління і засобів контролю за ходом технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів.

У контексті покращення стану забезпечення прав працівників необхідно вести мову про безпечні умови праці. Категорія «безпечні умови праці» ще не знайшла законодавчого закріплення в трудовому праві України, хоча впродовж останнього часу спостерігається прагнення до нормативного закріплення її дефініції. Уперше ця категорія була вжита в наказі Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» [16], який нині втратив чинність. У цьому документі поняттям «безпечні умови праці» охоплювалися умови праці, за яких вплив шкідливих і небезпечних виробничих факторів виключний або їх рівні не перевищують гігієнічні нормативи. Сьогодні категорія «безпечні умови праці» фігурує в наказі Міністерства транспорту та зв'язку України «Про затвердження Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації України» [17], де безпечні умови праці (безпека праці) визначені як стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто або вплив шкідливих виробничих чинників не перевищує граничнодопустимих значень.

Наведене вище поняття є занадто загальним. Вважаємо нагальною необхідністю законодавчо закріпити поняття «безпечні умови праці» як умови праці, при яких виключено вплив на

працівників шкідливих і/та небезпечних виробничих факторів або рівень їх впливу не перевищує встановлених нормативів.

Питання охорони праці охоплюються цільовою програмою Міжнародної організації праці з охорони праці і захисту навколишнього середовища «За безпечну працю», де передбачено апробовані стандарти охорони праці, визначено напрями інформаційно-роз'яснювальної роботи та розвитку технічного співробітництва в галузі охорони праці. Зокрема, у Програмі визначені такі чотири основні завдання: розроблення політики та програм профілактики; розширення заходів ефективного захисту стосовно найбільш вразливих груп працівників; активне сприяння урядам, об'єднанням роботодавців і працівників; забезпечення визнання відповідальними за розроблення політики та прийняття рішень посадовими особами соціального та економічного ефекту від посилення захисту працівників.

Міжнародна організація праці та Всесвітня організація охорони здоров'я виокремлюють понад 150 класів професійних ризиків і приблизно тисячу їх видів, що являють реальну небезпеку для двох тисяч різних професій. Ця класифікація є неповною, оскільки охоплює лише окремі аспекти безпеки та гігієни праці.

Концепція гідної праці містить алгоритми комплексного вирішення як існуючих, у тому числі й у подоланні кризових явищ, природних катаклізмів, так і нових проблем, які можуть виникнути. Важливо, що концепція гідної праці сприяє вирішенню проблем зайнятості у формальній та неформальній економіці, розробленню соціальних та економічних заходів з подолання наслідків багатьох негативних соціальних явищ, зокрема ВІЛ/СНІД. Проблема ВІЛ/СНІД розглядається крізь призму необхідності забезпечення безпечних робочих місць, оскільки це захворювання спричиняє професійний ризик у низці професій, де можливий контакт з кров'ю та біологічними рідинами (медичні працівники, персонал пенітенціарних установ, міліція (поліція), бюро ритуальних послуг, тату, парикмахерських салонів тощо). Хоча це захворювання й не передається через звичайний контакт на робочому місці, однак нещасливий випадок може статися практично за будь-яких обставин. Тому створення безпечних умов в усіх видах діяльності означає в тому числі й профілактику зараження ВІЛ/СНІД. Безпечне виробниче середовище включає в себе профілактику та усунення виробничих ризиків, пов'язаних із зараженням ВІЛ/СНІД, однак не має цим обмежуватися.

Вимога безпечних умов праці є безумовним імперативом за умов ствердження правової та соціально орієнтованої держави. Так, чинною Конституцією України проголошено, що життя і

здоров'я людини є найвищою соціальною цінністю і держава гарантує право на відповідні, безпечні та здорові умови праці. Тим самим держава бере обов'язок забезпечити усім громадянам захист їх здоров'я і життя в процесі трудової діяльності. Цей обов'язок полягає в законодавчому закріпленні правових норм, що визначають умови і порядок реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці, а також засоби захисту цього права. Порівняно з результатами виробничої діяльності безумовним пріоритетом має бути життя і здоров'я працівника.

Водночас у багатьох випадках в Україні зберігається нерівність і соціальна ізоляція у вигляді безробіття або часткової зайнятості, робочих місць незадовільної якості, небезпечної праці і негарантованого доходу. Ці явища набувають форми недотримання прав працівників, гендерної нерівності, експлуатації працівників-мігрантів, недостатнього представництва і обмежених можливостей висловлювання думок, незадовільних заходів захисту і солідарності у випадках захворювання, інвалідності та старості.

Замість поглибленого індивідуального виявлення (діагностики) професійних захворювань на ранніх стадіях та застосування ефективних способів профілактики професійних захворювань зазвичай триває використання інституту надання дострокових пенсій за роботу на виробництві з несприятливими умовами праці. Подібне широке використання інституту дострокових пенсій у розвинених країнах світу не практикується. Характерно, що суб'єкти підприємницької діяльності не несуть жодної фінансової відповідальності за надання дострокових пенсій персоналу та прагнуть заощаджувати кошти, не інвестуючи в усунення несприятливих умов праці (професійних ризиків).

Умови праці у вузькому значенні традиційно розглядалися переважно з технічної сторони і зводилися до додержання норм з техніки безпеки та виробничої санітарії. Зауважимо, що перманентне вдосконалення засобів виробництва об'єктивно призвело до підвищення їх ергономічності і безпечності. Слід констатувати, що зумовлена технічною недосконалістю машин і механізмів стадія механічних травм як основна проблема безпеки праці давно пройдена. Акценти з техніки безпеки на виробництві нині зміщуються в бік адаптації умов праці до потреб працівника, тобто охорони та гігієни праці на робочому місці. Слід визнати, що, крім усунення фізичних, хімічних і біологічних небезпек для працівників, держава повинна водночас зосередитися на таких пріоритетних проблемах виробничого життя, як організація праці, старіння робочої сили, зміни на ринку праці і психологічні проблеми (емоційне напруження) професійних комунікаторів.

Аналіз стану виробничого травматизму свідчить, що переважна більшість нещасливих випадків на виробництві відбувається з так званих організаційних причин (незадовільна організація провадження робіт, порушення трудової і виробничої дисципліни, Правил дорожнього руху тощо).

Формування державної програми управління професійними ризиками неможливе без опрацювання теоретико-методичних і правових основ комплексного оцінювання професійного ризику за станом чинників виробничого середовища, трудового процесу, медичних показників порушення здоров'я працівників і втрати професійної працездатності. Слід забезпечити належний рівень координації робіт з оцінювання професійного ризику шляхом створення спеціального загальнонаціонального координаційного органу.

Вважаємо також за доцільне на стадії укладання колективних договорів обов'язково передбачати пункт щодо обов'язку роботодавця вживати заходів з охорони праці відповідно до концепції гідної праці.

Резюмуючи вищевикладене, зазначимо, що концепція гідної праці має зайняти центральне місце в розробленні економічної і соціальної політики на національному і місцевому рівнях. Гідні умови праці мають забезпечувати оптимальне фізичне і розумове здоров'я на роботі та адаптацію умов праці до фізичних і розумових можливостей працівників.

**Список літератури:** 1. Ізюта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці [Електронний ресурс] / П. О. Ізюта // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 70–74. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07ipobul.pdf>. 2. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : енциклопед. слов. / редкол.: С. В. Мельник та ін. – Луганськ : Віртуальна реальність, 2005. – 220 с. 3. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном [Електронний ресурс] : наказ Держ. комітету України з питань регуляторної політики і підприємництва та Міністерства праці та соціальної політики України від 19 груд. 2001 р. № 155/534. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/spart20/inx20867.htm>. 4. Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів : закон України від 11 лип. 1995 р. № 290/95 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 29. – Ст. 221. 5. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці [Електронний ресурс] : постановова Кабінету Міністрів України від 1 верес. 1992 р. № 442. – Режим доступу: <http://lviv.medprof.org.ua/lviv/normativni-dokumenty/okhorona-praci/metodichni-rekomendacii-dlja-provedennja-atestacii-robotich-misc-za-umovami-praci>. 6. Конституція України: [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р.], зі зм. та доп. – Х. : Одіссея, 2010. – 48 с. 7. Кодекс законів про працю України : за станом на 1 лип. 2009 р. – Х. : Одіссея, 2009. – 156 с. 8. Про охорону праці : закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. 9. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс] : міжнар. док. від 10 груд. 1948 р. – Режим



доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ed\\_1948\\_12\\_10/MU48001D.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_1948_12_10/MU48001D.html).  
**10.** Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org/russian/documen/convents/pactecon.htm>.  
**11.** Хартія основних прав Європейського союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [elib.org.ua/internationallaw/ua\\_readme.php?subacti.1175750280&archive=&start\\_from=&scat=1&](http://elib.org.ua/internationallaw/ua_readme.php?subacti.1175750280&archive=&start_from=&scat=1&).  
**12.** Європейська соціальна хартія (переглянута 3 травня 1996 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.coe.kiev.ua/docs/cets/cets163.htm>.  
**13.** Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/tpart17/isx17979.htm>.  
**14.** Дідковська Т. О. Сутність та значення робіт із шкідливими та важкими умовами праці [Електронний ресурс] / Т. О. Дідковська // Форум права. – 2007. – № 1. – С. 50–53. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-1/07dtovup.pdf>.  
**15.** Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебник / Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосова, В. Г. Костаков и др. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1996. – 623 с.  
**16.** Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу [Електронний ресурс] : наказ М-ва охорони здоров'я України від 31 груд. 1997 р. № 382. – Режим доступу: <http://uazakon.com/ukrsearch.htm?cx>.  
**17.** Про затвердження Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації України [Електронний ресурс] : наказ М-ва транспорту та зв'язку України від 8 трав. 2007 р. № 381. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/big/text133/pg1.htm>.

*Надійшла до редколегії 09.07.2010*

УДК 349.22:331.108.43

**Вал. П. Кохан**

### **ЛОКАЛЬНІ НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА У СФЕРІ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ**

*Розглянуто питання локального правового регулювання атестації працівників за трудовим правом. Проаналізовано зміст основного локального акта – положення про атестацію працівників на підприємстві, в установі, організації.*

\*\*\*

*Рассмотрены вопросы локального правового регулирования аттестации работников по трудовому праву. Проанализировано содержание основного локального акта – положения об аттестации работников на предприятии, в учреждении, организации.*

\*\*\*

*Problems of local legal regulation of personnel evaluation according to labour law are considered. The content of the main local act – decree on personnel evaluation at the enterprises, institutions, organization is analyzed.*

У сучасних реаліях ринкових перетворень умови праці, які постійно змінюються, вимагають швидкого і точного реагування на соціально-трудові процеси. Локальне правове регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин забезпечує можливість