

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

А.О. Гудзь, К.В. Бориченко, О.В. Корнілова, М.І. Наньєва

**ДОГОВОРИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Навчально-методичний посібник

для студентів I курсу магістратури соціально-правового факультету

Одеса
Фенікс
2022

Бориченко К.В. – доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Гудзь А.О. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Корнілова О.В. – кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Наньєва М.І. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Рекомендовано Навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»,
протокол №_4_ від _7_ липня_ 2021 року

Рецензенти:

Андрій В.М. – доктор юридичних наук, професор, заслужений працівник соціальної сфери України, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Потопахіна О.М. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці та соціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602>

ЗМІСТ

Передмова	4
Тематичний план курсу.....	6
Теми лекцій	8
Плани практичних занять та методичні матеріали для самостійної роботи ..	10
Питання для підготовки до іспиту	79

ПЕРЕДМОВА

Традиційно договір є категорією трудового права, для якого трудовий договір – базове поняття, правовий інститут, укладання трудового договору – той юридичний факт із моменту настання якого видається можливим говорити про власне трудові правовідносини. Визначення можливості застосування договору в праві соціального забезпечення – досить проблемний момент, адже передусім вважається, що у відносинах із соціального захисту населення домінують саме публічні засади. Проте, посилення договірних основ у цій сфері – тенденція, властива для сучасної України, яка, до того ж, буде тільки посилюватись у майбутньому.

Так, договори у сфері праці та соціального забезпечення – ті дві основні групи договорів, які активно використовуються сьогодні у соціальній сфері, що дозволяє всесторонньо висвітлювати у них необхідні умови, розкривати всі важливі їх елементи. Договір в цілому стає важливим регулятором відносин, що зумовлює необхідність всебічного його вивчення та дослідження. Особливості та порядок укладання, застосування окремих видів договорів у сфері праці та соціального забезпечення визначаються законодавчими та іншими нормативно-правовими актами.

Доцільно відзначити, що для законодавства у даній сфері властивим є досить висока динамічність, воно представлене численними законами: «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про соціальні послуги», «Про волонтерську діяльність», «Про гуманітарну допомогу», «Про громадські об'єднання», «Про благодійну діяльність та благодійні організації», «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» тощо. Притаманним є використання положень радянського періоду та перспективного трудового законодавства. Також прийнята значна кількість підзаконних нормативно-правових актів.

Навчально-методичний посібник підготовлено з метою надання допомоги здобувачам вищої освіти, які навчаються за спеціальністю «Правознавство», у вивченні питань, пов'язаних із правовим забезпеченням договірного регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту населення. Використовуючи даний посібник при підготовці до практичних занять, студенти зможуть не лише оволодіти теоретичними знаннями, але й в перспективі застосовуватимуть їх у поєднанні із положеннями чинного законодавства для вирішення конкретних життєвих ситуацій.

Крім цього, програма курсу «Договори у сфері праці та соціального забезпечення», яка слугувала основою для розробки методичного посібника, побудована таким чином, що студент зможе визначати проблемні питання

національного правового регулювання у цій сфері, та, досліджуючи досвід окремих зарубіжних країн у сфері запровадження та розвитку договірного регулювання, аналізувати можливості запозичення позитивних доробок для України.

Навчально-методичний посібник містить 9 тем, для кожної із яких розроблені рекомендації, плани практичних занять, перелік необхідної літератури та основних нормативно-правових актів, крім цього, завдання, задачі та тести.

Необхідно констатувати, що питання, які виносяться на практичні заняття, є примірними. А отже, викладач, що проводить практичні заняття, на власний розсуд, самотійно, визначає перелік саме тих, які видається необхідним розглянути в рамках конкретного практичного заняття.

При підготовці до практичних занять здобувачу вищої освіти необхідно уважно ознайомитись із питаннями, які слід підготувати, списком рекомендованої спеціальної літератури та нормативно-правовими актами. Доцільно використовувати конспекти лекцій та підручники. Природно, що охопити досить великий обсяг матеріалу проблематично, тому головною для студента, перш за все, є здатність у ньому орієнтуватися, розуміти зміст основних норм та знати, яким чином вони застосовуються на практиці.

При роботі із нормативно-правовими актами обов'язковим є надання конкретних посилань на відповідні нормативно-правові акти: вказувати, коли і ким вони прийняті, відповідні статті (пункти, підпункти тощо). Бажано аналізувати тенденції розвитку законодавства, знати зміни, які до нього вносяться.

Корисним є ознайомлення із судовою практикою у сфері договірного регулювання праці та соціального забезпечення населення.

Сподіваємось, що навчально-методичний посібник буде корисним не тільки для студентів, а й для юристів-практиків, аспірантів, науковців, всіх, хто цікавиться проблемами сучасного трудового права та права соціального забезпечення та договорів як окремих їх інститутів.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назва змістових модулів і тем	Кількість годин					
	Денна форма					
	Усього	У тому числі				
		Л.	П.	Лаб.	Інд.	С.р.
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Договірні начала трудового права та права соціального забезпечення	4	2	2	-	-	2
Тема 2. Міжнародні договори у сфері праці та соціального забезпечення	4	2	2	-	-	2
Тема 3. Трудовий договір за законодавством України	6	2	2	-	-	2
Тема 4. Укладання трудового договору	8	2	4	-	-	2
Тема 5. Зміна та припинення трудового договору	8	2	4	-	-	1
Тема 6. Контракт	6	2	2	-	-	1
Тема 7. Договір про надання соціальних послуг	6	2	2	-	-	2
Тема 8. Договір у сфері соціального страхування	6	2	4	-	-	2
Тема 9. Колективні договори та колективні угоди	6	2	4	-	-	2
РАЗОМ	60	18	26	-	-	16

ТЕМИ ЛЕКЦІЙ

Тема 1. ДОГОВІРНІ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ – 2 год.

Становлення договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин на території сучасної України.

Теоретичні основи договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин:

- поняття трудового договору за законодавством України;
- види договорів у сфері праці (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди));
- поняття договору у сфері соціального забезпечення;
- види договорів у сфері соціального забезпечення (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди)).

Тема 2. МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ – 2 год.

Поняття та види міжнародних договорів України у сфері праці та соціального забезпечення. Універсальні міжнародно-правові акти (ООН, МОП). Регіональні міжнародно-правові акти (Ради Європи, ЄС). Двосторонні договори України у сфері праці та соціального забезпечення.

Перспективи вдосконалення регулювання праці та соціального забезпечення в Україні із врахуванням міжнародних стандартів.

Тема 3. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ – 2 год.

Роль трудового договору у сучасних умовах та практичне значення розмежування трудового договору та суміжних цивільно-правових договорів. Ознаки трудового договору. Сторони.

Види трудових договорів та особливості укладання деяких із них. Трудовий договір про суміщення професій (посад). Трудовий договір про роботу за сумісництвом. Трудовий договір із неповнолітньою особою. Трудовий договір з державним службовцем (особливі вимоги). Трудовий договір з іноземцем. Договір про стажування. Контракт.

Тема 4. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ – 2 год.

Документи та відомості про особу, які подаються при укладанні трудового договору. Вимоги до працівників при укладанні трудового договору. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу. Зміст та форма трудового договору. Укладання трудового договору за певних умов.

Загальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.

Спеціальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.

Тема 5. ЗМІНА ТА ПРИРИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ – 2 год.

Правове забезпечення переведення на іншу роботу (поняття, порядок та види). Переміщення на інше робоче місце. Зміна істотних умов праці. Атестація працівників (поняття, значення, порядок проведення та правові наслідки).

Загальні підстави припинення трудового договору. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та на вимогу суб'єктів, які не є його стороною. Додаткові підстави припинення трудового договору.

Загальні та спеціальні гарантії для працівників при звільненні.

Тема 6. КОНТРАКТ – 2 год.

Поняття та специфіка контракту як трудового договору. Співвідношення контракту та трудового договору. Сфера застосування контрактної форми трудового договору. Порядок укладання, зміни та припинення контракту. Особливості юридичної відповідальності працівника за контрактом.

Тема 7. ДОГОВІР ПРО НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ – 2 год.

Поняття та види соціальних послуг за чинним законодавством України. Поняття, особливості та види договорів про надання соціальних послуг. Порядок укладання, зміни та припинення договорів про надання соціальних послуг. Зміст договору про надання соціальних послуг. Сторони договору про надання соціальних послуг.

Відповідальність за порушення договору про надання соціальних послуг.

Тема 8. ДОГОВОРИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ – 2 год.

Види договорів у сфері соціального страхування. Сторони та зміст договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні. Порядок укладання, зміни та припинення договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні. Сторони пенсійного контракту. Зміст пенсійного контракту. Пенсійна схема. Порядок укладання, зміни та припинення пенсійних договорів. Строк дії.

Тема 9. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА КОЛЕКТИВНІ УГОДИ – 2 год.

Поняття та види колективних угод, сфера їх дії, процедура укладання та зміни. Сторони і зміст колективних угод. Роль колективних угод в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.

Поняття і сторони колективного договору, процедура його укладання та зміни. Зміст і структура колективного договору. Роль колективних договорів в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. ДОГОВІРНІ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Становлення договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин на території сучасної України.

2. Теоретичні основи договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин:

- поняття трудового договору за законодавством України;*
- види договорів у сфері праці (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди));*
- поняття договору у сфері соціального забезпечення;*
- види договорів у сфері соціального забезпечення (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди)).*

Основні положення теми та методичні рекомендації

Договір як регулятор суспільних відносин у сфері соціального забезпечення був властивий для України не завжди. Стверджувати про посилення його ролі у цьому сенсі стало можливим порівняно недавно. Проте, справедливо слід зазначити, що організація соціальної підтримки тих, хто цього потребує, – проблема, корені якої сягають глибини віків.

Витоками соціального забезпечення слугували моральні засади. Такі перші прояви соціальної орієнтованості і феномену соціальної допомоги, які мали місце ще в морально-психологічних складових будь-якого об'єднання людей, згодом еволюціонували у систему соціального захисту населення.

Соціальна підтримка нужденних здійснювалася й за звичаєм. Не останню роль на певному історичному етапі стала відігравати релігія.

Соціальному захисту на дорадянському етапі, яким, до речі, охоплений був величезний часовий проміжок, притаманними були лише поодинокі випадки використання договору. Скоріше регулювання питань соціального забезпечення здійснювалось засобом владних приписів або за допомогою норм моралі чи релігії. Набагато частіше договір почав використовуватись пізніше.

На тлі історичних подій ХХ ст. договору як регулятору відносин у сфері соціального забезпечення відводилися різні ролі: від її нівелювання зовсім до зародження знову з огляду на існування деяких положень щодо соціального забезпечення працівників за колективними договорами на підприємствах, в установах і організаціях. Крім цього, існування виключно державної форми власності, державного соціального страхування зводило до нуля можливість укладати договори для отримання додаткового грошового забезпечення або соціальних послуг за участі відмінних від держави суб'єктів.

Здобуттям Україною незалежності почався новий етап у соціальному забезпеченні населення. Нова роль стала відводитись і договору.

Центральне місце в механізмі індивідуально-договірному регулювання умов праці сьогодні займає трудовий договір.

Трудовий договір є родовим поняттям та об'єднує різноманітні угоди про працю, кожна з яких має специфічні ознаки, характерні для того чи іншого договору. Договори класифікуються за їх змістом, формою, строком дії, порядком укладення та іншими ознаками. Наявність видових особливостей зумовлює застосування до трудових відносин поряд із загальним спеціального законодавства.

Відсутність законодавчого визначення поняття «договір у сфері соціального забезпечення» та існування різноманіття визначень досліджуваного терміну надає можливість розглядати його зі сторони об'єктивного і суб'єктивного права, тобто: 1) як прояв згоди (домовленості) на укладання договору; 2) як спільний правовий акт, що виражає волевиявлення його сторін (учасників).

На нашу думку, договором у сфері соціального забезпечення є угода сторін, яка виражається в закріпленні їх взаємних прав та обов'язків щодо динаміки реалізації надання матеріальних чи нематеріальних благ (окремих видів соціального захисту) особам (або групам осіб) з метою подолання або пом'якшення впливу на їх життя соціальних ризиків. Об'єктом договору у сфері соціального забезпечення є окремий вид (види) соціального захисту (грошові виплати, соціальні послуги, натуральна допомога тощо), а предметом – дії сторін щодо забезпечення його надання.

Враховуючи широкий діапазон соціально-забезпечувальних правовідносин, очевидним є те, що певний єдиний уніфікований договір як джерело права соціального забезпечення існувати не може. До того ж, не всі договори, які використовуються у цій сфері власне є джерелами права. Для регулювання досліджуваної сфери можуть використовуватись положення як правових (нормативних), так і неправових (індивідуальних) договорів.

Основна відмінність між даними групами договорів у тому, що одні із них визнаються в якості джерел права соціального забезпечення, інші – лише використовуються для упорядкування відносин між окремими суб'єктами.

Індивідуальні договори у сфері соціального забезпечення можна поділити за видами суспільних відносин, що регулюються за їх допомогою: 1) договори щодо соціального обслуговування; 2) договори у сфері пенсійного забезпечення; 3) договори у сфері охорони здоров'я.

Завдання для перевірки знань:

1. Охарактеризуйте основні тенденції договірного регулювання у трудовому праві та праві соціального забезпечення на сучасному етапі розвитку України.

2. Визначте співвідношення правових категорій «індивідуальний» та «нормативний договір», вказавши їх спільні та відмінні ознаки.

ТЕМИ НАУКОВИХ ПОВІДОМЛЕНЬ І РЕФЕРАТИВ

1. Договір як регулятор у сфері соціального забезпечення в окремих зарубіжних країнах.

2. Історія договірного регулювання соціального забезпечення на території сучасної України.

Практичні завдання для самостійної роботи:

Тести

1) До джерела права соціального забезпечення не належать:

- а) декрети;*
- б) індивідуальні договори;*
- в) нормативні договори;*
- г) розпорядження;*
- д) накази;*
- е) правила.*

2) У трудовому праві застосовуються методи правового регулювання:

- а) тільки державно-нормативний;*
- б) тільки колективно-договірний;*
- в) державно-нормативний та колективно-договірний.*

3) Що є порівняно новим видом джерел трудового права:

- а) *нормативно-правовий договір*;
- б) *судовий прецедент*;
- в) *Конституція України*.

Завдання

Охарактеризуйте кожен із етапів становлення та розвитку договірного регулювання договірних відносин у сфері праці та соціального забезпечення (дорадянський, радянський та сучасний), представивши результати у вигляді таблиці.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 47. Ст. 372.
3. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 42. Ст. 435.
4. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1.
5. Про благодійну діяльність і благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 25. Ст. 252.
9. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: Навч. посіб. К.: Знання, 2005. 615 с.
10. Гудзь О.О. Поняття договору у сфері соціального забезпечення. *«Верховенство права очима правників-початківців»: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів та аспірантів (м. Одеса, 24 листопада 2018 року)*. С. 407-410.
11. Гудзь О.О. Договірні засади права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери: матер. X Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.)*. С. 138-141.
12. Гудзь О.О. Види договорів у праві соціального забезпечення. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Правове життя сучасної України», Одеса, 17 травня 2019 року*. С. 571-574.
13. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його види та характеристика. *Матеріали Міжнародної*

науково-практичної конференції до 70-ліття Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, Київ, 30 жовтня 2019 року. С. 168-171.

14. Гудзь О.О. Універсальні міжнародно-правові договори у сфері соціального захисту дитини: *Матеріали II Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів «Захист прав дітей та молоді: світ та Україна»* (Одеса, 10 грудня 2019 р.). С. 32-34.

15. Гудзь О.О. Колективні угоди як джерела права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери: матер. XI Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених* (м. Одеса, 23 квітня 2020 р.). С. 195-198.

16. Гудзь О.О. Поняття колективної угоди у праві соціального забезпечення України. *Правове життя сучасної України: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.)/ відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. 480 с. С. 211-214.

17. Гудзь О.О. Роль актів соціального партнерства у сфері соціального забезпечення в окремих країнах ЄС. Сталий розвиток суспільства та держави : сучасні виклики та перспективи розвитку: у 2 т. : Матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (27 листопада 2020, Одеса)/ уклад.: А.С. Гуменюк, В.С. Кучерявенко та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. 228 с. Т. 2. С. 5-8.

18. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його співвідношення із цивільно-правовим. *Захист прав дітей та молоді: світ та Україна: Матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених* (Одеса, 17 грудня 2020 р.)/ за заг. ред. Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. 200 с. С. 106-109.

19. Гудзь О.О. Поняття та характеристика договорів у сфері соціального забезпечення. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право.* 2018. № 4 (40). С. 105-108.

20. Гудзь О.О. Класифікація договорів у праві соціального забезпечення. *Південноукраїнський правничий часопис.* 2019. № 1. С. 65-68.

21. Гудзь О.О. Договір як регулятор відносин у сфері соціального забезпечення: історичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право».* 2019. № 58. С. 156-159.

22. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Договори в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование):

учебное пособие/ А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина; Яросл. гос. ун-т, 2008. Ярославль: ЯрГУ, 2008. 432 с.

23. Меденцев П.А. Поняття договору як концептуальна основа договірної права країн романо-германської правової сім'ї. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 42. С. 152-158.

24. Прилипко С.М. До питання співвідношення «приватного» та «публічного» у праві соціального забезпечення. *Держава і право. Серія «Юридичні і політичні науки»*. 2006. Вип. 32. С. 44-50.

25. Право соціального забезпечення: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл./ П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін./ За ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2006. 496 с.

Тема 2. МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. *Поняття та види міжнародних договорів України у сфері праці та соціального забезпечення.*

2. *Універсальні міжнародно-правові акти (ООН, МОП).*

3. *Регіональні міжнародно-правові акти (Ради Європи, ЄС).*

4. *Двосторонні договори України у сфері праці та соціального забезпечення.*

5. *Перспективи вдосконалення регулювання праці та соціального забезпечення в Україні із врахуванням міжнародних стандартів.*

Основні положення теми та методичні рекомендації

Наслідком високої значущості проблеми ефективної реалізації права людини на працю та соціальний захист стало припинення ним бути питанням лише окремо взятої країни, воно охопило загалом міжнародний рівень. Сформовані світовою спільнотою стандарти стали еталоном, який повинен досягатися у нормах національних законодавств, більше того, такий рівень має розцінюватись як мінімум того, що повинно бути забезпеченим для громадян.

Соціальний захист та праця – питання глобального характеру. Проте вартісне значення соціального забезпечення в цілому та окремих груп населення у різних державах різне. Це зумовлено їх економічною спроможністю, соціальною політикою, ставленням суспільства до наявних проблем.

Ст. 9 Конституції України містить положення про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

З положень Закону України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. №1906-IV випливає, що Україна для себе визнає пріоритет міжнародного права, тобто, якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому законом порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Загальновідомим є поділ міжнародно-правових актів на універсальні (дія яких поширюється на більшість країн світу, які є членами тих чи інших міжнародних організацій) та регіональні (обмежується територією певного регіону). Також виділяють двосторонні (партикулярні) – тобто ті, які є обов'язковими для виконання лише двома сторонами-країнами, які підписали акт.

Важливе місце серед міжнародних договорів універсальної правової природи належить актам ООН.

Особливу увагу слід приділити Рекомендації МОП №102 про мінімальні рівні соціального захисту 2012 року (Параграф 16), де передбачено, що стратегії розширення сфери охоплення соціального забезпечення повинні забезпечувати підтримку незахищених груп населення і осіб з особливими потребами. Це положення, не повною мірою реалізується у національному законодавстві, якому властиві численні прогалини, а ті гарантії, які передбачаються, не завжди є достатніми для покращення становища осіб, які зіштовхнулися з соціальними ризиками.

Вагомим блоком міжнародно-правових актів у сфері захисту прав людини є регіональні акти, зокрема, прийняті Радою Європи, членом якої з 1995 року є Україна. Україною було ратифіковано близько 30 актів Ради Європи, а саме, найважливіші – Європейську конвенцію про захист прав людини та основних свобод, Європейську соціальну хартію (переглянуту) та Європейський кодекс соціального забезпечення, що значно наближує національне законодавство до європейських норм.

Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 р. №137-V була імплементована у законодавство України Європейська Соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р., у якій закріплюються такі важливі для кожної особи права, як: право на соціальне забезпечення, медичну допомогу, соціальну допомогу та соціальні служби; на користування послугами соціальних служб; на захист та соціальну допомогу з боку держави дітям, які позбавлені сімейної опіки; на

захист від бідності та соціального відчуження; вживання особливих заходів, направлених на захист осіб похилого віку, інвалідів, родини, молоді, дітей тощо. Щоправда, Україною досі не було ратифіковано низку обов'язкових статей, серед яких ст. 12 та ст. 13: право на соціальне забезпечення та право на соціальну і медичну допомогу, незважаючи на закріплення таких прав у ст. 46 та ст. 49 Конституції України, у якій, до того ж, Україна проголошується соціальною державою. Тому, необхідність приєднання до даного міжнародного документу у повному обсязі – тобто разом із перерахованими статтями та їх частинами не викликає сумніву та є нагальною потребою на сьогоднішньому етапі.

Особливості рівня економіки України є перепорою до автоматичного та безумовного перенесення проголошених стандартів до національного законодавства, через, передусім, той факт, що розраховані вони, здебільшого, на ті країни, де рівень економіки розвиненіший. З огляду на це, для приведення національного законодавства у досліджуваній сфері до міжнародних стандартів необхідний комплексний підхід під час зміни принципів її побудови з урахуванням особливостей розвитку держави.

Незважаючи на те, що в цілому законодавство України у досліджуваній сфері відповідає міжнародним стандартам, стверджувати про відсутність можливості подальшого вдосконалення ще зарано. Суттєвим недоліком є те, що Україною ще не ратифіковано низку важливих актів МОП, приміром, Конвенцію МОП № 118 «Про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення», Конвенція МОП № 128 «Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника», Конвенція МОП № 157 «Про установами міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення».

Практичні завдання для самостійної роботи:

Завдання

Проаналізуйте положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) на предмет відповідності її нормам національного законодавства у сфері соціального забезпечення. Окресліть напрямки його подальшого вдосконалення.

Тести

1) Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.) визначає термін “дискримінація” наступним чином:

а) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами; будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах;

б) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами;

в) будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах;

г) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах.

2) Який із нижченаведених актів не ратифіковано Україною:

а) Європейська соціальна хартія (переглянута);

б) Європейський кодекс соціального забезпечення;

в) Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів;

г) Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. №1906-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 50. Ст. 540.

3. Батыгин К.С. Право социального обеспечения. Общая часть. М., 1998. 415 с.

4. Баймуратов М.О. Міжнародно-правові зобов'язання держав у сфері становлення альтернативних форм соціального страхування: монограф. /М.О. Баймуратов, О.С. Савич. О.: Фенікс, 2009. 280 с.
5. Баймуратов М.О. Міжнародне публічне право/М.О. Баймуратов. Х., Одісей, 2008. 704 с.
6. Бойко М.Д. Право соціального забезпечення в Україні: навч. Посібник. К. "Олан", 2004. 311 с.
7. Гудзь О.О. Види договорів у праві соціального забезпечення. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Правове життя сучасної України», Одеса, 17 травня 2019 року.* С. 571-574.
8. Гудзь О.О. Універсальні міжнародно-правові договори у сфері соціального захисту дитини: *Матеріали II Міжнародної наукової конференції учнів, студентів, аспірантів «Захист прав дітей та молоді: світ та Україна»* (Одеса, 10 грудня 2019 р.). С. 32-34.
9. Краснов Є.В. Ратифікація Конвенції Міжнародної організації праці № 102 як вектор вдосконалення системи соціального забезпечення України на шляху до євроінтеграції. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2016. Вип. 2 (11). С. 144-147.
10. Лемещук І.Л. Вплив міжнародно-правового регулювання відносин соціального захисту на національне законодавство України /І.Л. Лемещук. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки.* Серія: Юридичні науки. 2009. №3. С. 143-148.
11. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения [Текст]: [учебн.] /Е.Е. Мачульская. [2-е изд. перераб. и доп.]. М.: Юрайт, 2011. 575 с.
12. Мельник В.П. Роль міжнародних договорів України у правовому регулюванні соціального захисту осіб з інвалідністю. *Часопис Національного університету «Острозька академія».* Серія «Право». 2017. № 1 (15). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n1/17mvpozi.pdf>.
13. Право социального обеспечения: учебник для бакалавров/ под ред. В.Ш. Шайхатлинова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2013. 654 с.
14. Ругляк Т.М. Міжнародні акти як джерела права соціального захисту України. Актуальні проблеми держави і права. 2008. №37. С.120-125.
15. Сирота І.М. Право соціального забезпечення в Україні: Підручник. Х., 2002. 380 с.
16. Сташків Б.І. Теорія права соціального забезпечення: навч. посіб. К.: Знання, 2005. 381 с.
17. Тарасюк Т.М. Особливості джерел права соціального забезпечення України. URL:

Тема 3. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

1. Роль трудового договору у сучасних умовах та практичне значення розмежування трудового договору та суміжних цивільно-правових договорів.

2. Ознаки трудового договору.

3. Сторони трудового договору.

4. Види трудових договорів та особливості укладання деяких із них:

- трудовий договір про суміщення професій (посад);*
- трудовий договір про роботу за сумісництвом;*
- трудовий договір з неповнолітньою особою;*
- трудовий договір з державним службовцем (особливі вимоги);*
- трудовий договір з іноземцем;*
- договір про стажування.*

Основні положення теми та методичні рекомендації

Центральне місце в механізмі індивідуально-договірному регулювання умов праці займає трудовий договір.

Згідно з частиною 1 ст. 21 КЗпП України трудовий договір – угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Суміжними цивільно-правовими договорами щодо трудових є договори, що стосуються трудової діяльності фізичних осіб (договір про надання послуг, підряду, доручення, авторський договір та ін.)

Видів трудових договорів – дуже багато.

Так, наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях або у фізичної особи. Це дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом.

Сумісництвом є виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від

основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві або у фізичної особи. Отже, розрізняють сумісництво (а) внутрішнє (за основним місцем роботи) і (б) зовнішнє (на іншому підприємстві, установі, організації).

Суміщення професій (посад) є виконання працівником поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, за його згодою додаткової роботи за іншою професією, посадою.

Основними відмінностями сумісництва від суміщення професій (посад) є такі: а) при сумісництві робота здійснюється за другим трудовим договором, а при суміщенні – в межах одного трудового договору; б) суміщення здійснюється в межах нормального робочого часу, а сумісництво – за його межами; в) при суміщенні виплачується доплата, а при сумісництві – друга заробітна плата.

Певні особливості має трудовий договір із державним службовцем. Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження. Особливий правовий статус державного службовця як представника держави, публічність його трудової функції зумовлюють особливий порядок укладення з ним трудового договору, підвищену відповідальність, існування певних обмежень, у тому числі під час прийняття на роботу.

Окрему увагу студентам слід приділити трудовому договору з неповнолітньою особою, договору про стажування та договору із іноземною особою-працівником, адже їм притаманна власна специфіка.

Контрольні питання:

1. Які відмінні ознаки трудового договору та суміжних цивільно-правових договорів?
2. У чому полягають особливості трудового договору із неповнолітнім?

Практичні завдання для самостійної роботи:

Задача № 1

При укладанні трудового договору з Мироновим про його роботі на посаді інженера керівник організації запропонував у зазначений договір включити наступні умови:

-про режим роботи та відпочинку;

- про умови оплати праці;
 - про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку організації;
 - про зобов'язання протягом перших трьох років не використовувати щорічну або інші види відпусток;
 - про зобов'язання не брати участь у страйках;
 - про зобов'язання не працювати за сумісництвом у іншого роботодавця;
- Миронов погодився, договір був укладений.

Чи правомірні дії керівника? Який порядок укладання трудового договору? В якій формі? Який його зміст?

Задача № 2

Приватна фірма подала до місцевої газети «Працевлаштування» об'яву такого змісту: «Запрошуємо на роботу секретаря-референта, вродливу жінку віком до 23 років, з інтелігентними манерами, вищою освітою, вільним володінням англійською мовою, комп'ютерною технікою, одеською пропискою».

Проаналізуйте це оголошення на предмет відповідності його трудовому законодавству.

Завдання

Розробити проекти документів:

1. *Трудовий договір із іноземцем.*
2. *Трудовий договір із працівником-неповнолітньою особою.*
3. *Трудовий договір із державним службовцем.*

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. 1971 р., / Додаток до № 50 /
3. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 19- 20. Ст. 179.
4. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
5. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: Монографія. Х.: Консум, 2006. 156 с.

6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
7. Венедіктов В.С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства /В.С. Венедіктов. *Юридичні науки*. 2013. № 5. С. 42-44.
8. Волошина С.М., Соцький А.М., Щербина В.І. Трудове право України: Навчальний посібник. Чернівці: Технодрук, 2015. 187 с.
9. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: Монографія/ М.І. Іншин. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004.
10. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 /Т.А. Коляда; Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2004. 20 с.
11. Кондрух Н.В. Трудовий договір та його види. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 12. С. 118-123.
12. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада. *Труд за рубежом*. 2007. № 2. С. 88-109.
13. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
14. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2015. № 13. (Т. 1). С. 154-157.
15. Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2015. Вип. 3. (Т. 2). С. 10-13.
16. Наньєва М.І. Правова регламентація медичного огляду осіб при прийнятті на роботу за законодавством України та окремих пострадянських країн. *Право і суспільство*. 2016. № 4. С. 70-76.
17. Наньєва М.І. Право роботодавця на добір працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 5. С. 28-3217
18. Наньєва М.И. Виды трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдовы. Закон и жизнь: международный научно-практический правовой журнал/ редкол.: Л. Арсене (глав. ред.) и др. Кишинэу: SRL «Cetatea de Sus», 2016. Вип. 4/2 (292). С. 48-51.
19. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права: Монографія. Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. 214 с.

20. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник/ С.М. Прилипко, О.М.Ярошенко. 4-те вид., перероб. і доп. Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. 728 с.

21. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія/ С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

Тема 4. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

1. *Документи та відомості про особу, які подаються при укладанні трудового договору.*
2. *Вимоги до працівників при укладанні трудового договору.*
3. *Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу.*
4. *Зміст та форма трудового договору.*
5. *Укладання трудового договору за певних умов.*
6. *Гарантії працівникам при укладанні трудового договору:*
 - *загальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору;*
 - *спеціальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.*

Основні положення теми та методичні рекомендації

У чинному КЗпП України документи, які подаються при прийнятті на роботу, перелічені у частині другій ст. 24, відповідно до якої особа, яка бажає працевлаштуватися, має при укладенні трудового договору подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Статтею 24 КЗпП України не передбачено подання відомостей про особу у встановлених законодавством випадках (наприклад, при проходженні спеціальної перевірки для зайняття окремих посад, визначених законом, відомості про попередню роботу особи і т. ін.).

У КЗпП України відсутня окрема стаття про встановлення вимог до працівників. Загальна норма про встановлення вимог до працівників закріплена у частині другій ст. 22 КЗпП України, відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Законами України, іншими нормативно-правовими актами можуть передбачатись різні вимоги до працівників, які приймаються на роботу, і стосуються віку, освіти, професійної підготовки, стану здоров'я тощо. Але при цьому в законах не можуть закріплюватись такі вимоги, що суперечать

ст. 24 Конституції України, яка забороняє надання привілеїв або встановлення обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання за мовними або іншими ознаками.

На підставі аналізу актів чинного законодавства видається доцільним диференціювати вимоги до працівників при укладенні трудового договору на вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи тощо), вимоги до віку і здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги.

Деякі категорії працівників підлягають медичному огляду під час прийняття на роботу, який слід визначати як охоронний та превентивний захід, проходження якого є обов'язковим для працівників у передбачених законодавством випадках, з метою збереження стану здоров'я працівників, а також встановлення їхньої здатності виконувати певну роботу.

Чинним законодавством передбачені чотири види медичних оглядів: попередні (при прийомі на роботу), періодичні (упродовж трудової діяльності), позачергові (на прохання працівника) та щорічні обов'язкові (для осіб віком до 21 року).

Студентам окремо слід зупинитись на змісті і формі трудового договору.

У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про зміст трудового договору. У загальному вигляді зміст трудового договору передбачено у частині першій ст. 21 КЗпП України, але відсутність спеціальних норм в Кодексі спричинює певні складнощі у правозастосовній практиці, неоднозначне вирішення цього питання у спеціальній літературі.

В теорії трудового права розрізняють два види умов трудового договору залежно від порядку їх встановлення: 1) умови, які визначаються сторонами, що домовляються (безпосередні умови); 2) умови, зміст яких не визначається сторонами, оскільки вони вже передбачені в законах й інших нормативних актах (похідні умови). Безпосередні та похідні умови в юридичній літературі часто називають відповідно договірними та позадоговірними.

У трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: усну та письмову. Відповідно до частини першої ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Випадки додержання письмової форми передбачені законодавством.

Чинним трудовим законодавством України та окремих зарубіжних країн передбачено укладення трудового договору за певних умов, тобто укладення трудового договору з особою, обраною на посаду, за результатами конкурсу, з особою, призначеною на посаду, а також на підставі рішення суду, на чому студентам необхідно окремо зупинитись під час підготовки до практичного заняття.

Законодавством України закріплено низку гарантій для працівників у рамках процедури укладення трудового договору. Нормативний зміст більшості гарантій при укладенні трудового договору зводиться до певних заборон, звернутих до роботодавців.

Гарантії працівникам при укладенні трудового договору видається доцільним поділити на загальна та спеціальні. До загальних гарантій слід віднести заборону необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору та заборону дискримінації при прийнятті на роботу, що впливає зі змісту ст. 22 КЗпП України, заборону фактичного допуску до роботи без укладення трудового договору, заборону вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, заборону укладення строкового трудового договору, крім випадків, передбачених законодавством тощо.

Поряд із загальними гарантіями чинним законодавством України встановлені спеціальні гарантії при укладенні трудового договору для окремих категорій працівників, які також необхідно детально розглянути. Такими працівниками можуть бути: особи, запрошені на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, вагітні жінки і жінки, які мають дітей, молодь та багато інших.

Практичні завдання для самостійної роботи:

Задача № 1

Директор школи уклав з Козловим угоду, відповідно до якої Козлов протягом двох місяців повинен був здійснити відстежування вікон у школі. По закінченню роботи Козлов пред'явив додаткові вимоги: по-перше, збільшити оплату (оскільки він працював у вихідні дні, робота в які оплачується у підвищеному розмірі), та, по-друге, оплатити листок тимчасової непрацездатності за 5 днів.

Які відносини виникли у даному випадку, якою галуззю права вони регулюються? Чи підлягають задоволенню вимоги Козлова?

Задача № 2

У серпні 2019 року австрійська кінокомпанія проводила зйомки телесеріалу у м. Одесі. За сценарієм постала необхідність проведення зйомки за участю неповнолітніх осіб 5 та 10 років.

Керівник знімальної групи звернувся до адвоката із приводу отримання консультації щодо можливих правових форм залучення неповнолітніх до участі у зйомках.

Надайте консультацію.

Задача № 3

При укладенні трудового договору з Ковальовим про його роботу на посаді інженера-конструктора керівник організації запропонував у зазначений договір включити наступні умови:

- про режим роботи та відпочинку;
- про умови оплати праці;
- про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку організації;
- про зобов'язання Ковальова протягом перших двох років роботи не використовувати щорічну або інші види відпусток;
- про зобов'язання не брати участі у страйку;
- про зобов'язання не працювати за сумісництвом у іншого роботодавця.

За угодою з Ковальовим трудовий договір був укладений.

Чи правомірні дії керівника організації? Який порядок укладення трудового договору, в якій формі та який його зміст?

Задача № 4

При прийнятті на роботу від Фоменка і Верченка відповідно на посади конструктора і технолога адміністрація ТОВ «Ілан» вимагала такі документи:

- паспорт;
- трудову книжку;
- диплом про закінчення вузу;
- характеристику з попереднього місця роботи;
- довідку про стан здоров'я.

Чи правомірна вимога адміністрації про пред'явлення вказаними особами всіх перерахованих документів? Які документи є обов'язковими для пред'явлення під час влаштування на роботу, а які надаються за бажанням?

Задача № 5

Пенсіонер за віком Сидоренко вирішив влаштуватися на роботу. У зв'язку з цим він звернувся до керівника організації з проханням прийняти його на постійну роботу. Керівник погодився прийняти його на один рік, враховуючи його пенсійний вік.

У яких випадках може бути укладено строковий трудовий договір? Чи мав право керівник укласти з Сидоренко строковий трудовий договір?

Задача № 6

Замість Михайлової, яка пішла у відпустку для догляду за дитиною, була прийнята на роботу Прохорова на термін відпустки Михайлової. Коли Михайлова вийшла на роботу, Прохорова представила довідку про те, що вона вагітна, і заявила директору заводу, що він не має права її звільнити. Незважаючи на заперечення Прохорової, директор видав наказ про її звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору без згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Чи законні дії директора?

Тести

1) Яка з нижченаведених категорій осіб не має додаткових гарантій у сприянні в працевлаштуванні:

- а) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;*
- б) особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років;*
- в) вагітні жінки;*
- г) один з батьків або особа, яка їх замінює, яка має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років.*

2) Який максимальний строк трудових договорів, що укладаються з особами, які беруть участь у громадських роботах?

- а) 180 календарних днів сумарно протягом року;*
- б) 360 календарних днів сумарно протягом року;*
- в) 90 календарних днів сумарно протягом року;*
- г) 360 календарних днів сумарно протягом двох років підряд.*

3) Істотною умовою трудового договору є:

- а) місце роботи;
- б) режим робочого часу;
- в) робоче місце;
- г) суміщення професій.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 5 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
9. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
11. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565.
12. Про біженців та осіб, які потребують додаткового та тимчасового захисту: Закон України від 08 липня 2011 р. № 3671-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 16. Ст. 146.
13. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
14. Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 р. №2790-XII в ред. Закону України від 22 березня 2001 р. №2328-III). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 212.

15. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. №2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 175.
16. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31 Ст. 545.
17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Голос України* від 02.04.2020. № 62.
18. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170. *Зібрання постанов Уряду України*. 1994. № 7. Ст. 172.
19. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. №648). *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1116.
20. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43. *Урядовий кур'єр*. 1993. №123.
21. Типова форма контракту з працівником: Затверджена наказом Мінпраці України від 15 квітня 1994 р. № 23 (із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 12 квітня 1995 р. №20). *Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України*. 1994. № 6; 1995. № 6.
22. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. №260. *Офіційний вісник України*. 2001. № 27. Ст. 1219.
23. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України. Київ, 2002. 120 с.
24. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
25. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. *Право України*. 2012. № 9. С. 192-196.
26. Костюк В.Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення. *Наукові записки НаУКМА*. Том 168. Юридичні науки. Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», 2015. С. 134-139.

27. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
28. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
29. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Одеса: Фенікс, 2018. 202 с.
30. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
31. Теоретичні засади трудового права України: підручник/ за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
32. Трудове право України: підручник/ за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
33. Трудове право України: навч. посіб./ Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
34. Трудове право: підручник/ О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
35. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.
36. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці НУ ОЮА*, 2012. С. 203-213.
37. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія/ С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

Тема 5. ЗМІНА ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

1. *Правове забезпечення переведення на іншу роботу (поняття, порядок та види).*
2. *Переміщення на інше робоче місце.*
3. *Зміна істотних умов праці.*
4. *Атестація працівників (поняття, значення, порядок проведення та правові наслідки).*
5. *Загальні підстави припинення трудового договору.*
6. *Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.*

- 7. Процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та на вимогу суб'єктів, які не є його стороною.*
- 8. Додаткові підстави припинення трудового договору.*
- 9. Загальні та спеціальні гарантії для працівників при звільненні.*

Основні положення теми та методичні рекомендації

Статтею 31 КЗпП України забороняється власнику або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Отже, якщо така робота доручається для виконання працівнику, то вона вважається іншою роботою. Розглядаючи питання, пов'язані зі зміною умов трудового договору, здобувачі повинні засвоїти поняття переведення на іншу роботу, його відмінності від переміщення на інше робоче місце і зміни істотних умов праці.

Стаття 32 КЗпП України має назву «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці», однак ця назва є неточною. Передбачений цією статтею механізм вийшов за межі переведення на іншу роботу. Як слушно зазначає проф. Р.З. Лівшиць, цей механізм точніше іменувати зміною трудового договору, що включає переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці, що не потребують згоди працівника, але супроводжуються наданням працівнику встановлених гарантій.

У законодавстві про працю відсутнє легальне визначення поняття переведення на іншу роботу. У навчальній літературі під переведенням на іншу роботу розуміється зміна одного з необхідних умов трудового договору - трудової функції або місця роботи. Зміна трудової функції означає зміну спеціальності, кваліфікації, посади. Згідно з п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» переведенням на іншу роботу вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Зміна місця роботи означає зміну підприємства, установи, організації, з яким був укладений трудовий договір, а також зміну місцевості, тобто переведення на роботу в інший населений пункт за існуючим адміністративно-територіальним поділом.

Поняття переведення нерозривно пов'язане з його змістом. Якщо встановлення необхідних умов трудового договору відбувається за угодою сторін, то зміна їх також вимагає угоди, і переведення не можуть здійснюватися без згоди працівника. Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а

також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 КЗпП України та в інших випадках, передбачених законодавством.

Згідно з ч. 3 ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється. У зв'язку з цим Пленум Верховного Суду України в п. 12 постанови №9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота, що виконується особою, чи служба, яку вона несе за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

У законодавстві про працю України відсутнє поняття примусової праці. Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Проте термін «примусова чи обов'язкова праця» в розумінні цієї Конвенції не включає в себе:

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру;

- будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от: пожежа, повінь, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих

тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

- дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП про скасування примусової праці кожний член МОП, що ратифікує дану Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-яких її форм:

- у якості засобу політичного впливу чи виховання або в якості міри покарання за наявність чи за вираз політичних поглядів або переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі;

- в якості методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

- в якості засобу підтримки трудової дисципліни;

- в якості засобу покарання за участь у страйках;

- у якості заходу дискримінації по ознаках расової, соціальної і національної приналежності або віросповідання.

Невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП (п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Доцільно чітко розуміти різницю між переведенням на інше місце роботи та переміщенням на інше робоче місце (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). Пленум Верховного Суду України у п. 31 постанови №9 від 6 листопада 1992 р. роз'яснив, що не вважається переведенням, яке потребує згоди працівника, переміщення його на тому самому підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, до іншого структурного підрозділу на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці.

При переміщенні місце роботи і трудова функція, які обумовлені трудовим договором, на відміну від переведення не змінюються. Змінюється лише конкретне робоче місце, конкретний структурний підрозділ (цех,

відділ, дільниця і та ін.), доручається робота на іншому механізмі або агрегаті. Переміщення із збереженням істотних умов праці не потребує згоди працівника. Однак власник або уповноважений не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. На жаль, у ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вказані мотиви переміщення працівників. У п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 відзначається, що переміщення не може бути невмотивованим, не обумовленим інтересами виробництва. На думку проф. Р.З. Лівшиця, було б доцільним обумовити переміщення працівника змінами в організації виробництва і праці.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП України в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших, допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці.

Основна трудність виникає з тлумаченням «істотних» умов праці. На думку проф. О.В. Смірнова, до істотних умов праці необхідно відносити, по-перше, ті, що прямо вказані у законі або підзаконному акті; по-друге, якщо самі сторони визначили у трудовому договорі ті чи інші умови істотними. В спірних випадках наявність або відсутність істотних умов визначається судовими органами, які розглядають трудові справи про переведення та переміщення по роботі.

Поняття істотних умов праці тісно пов'язане зі змінами в організації виробництва і праці на підприємстві або робочому місці працівника. У частині третій ст. 32 КЗпП України йдеться про зміну істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, що не потребує згоди працівника. Пленум Верховного Суду України в п. 10 постанови від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи за зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці (п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9).

Усі переведення, що регламентуються нормами трудового права, можна класифікувати з урахуванням наступних підстав:

- тривалість переведень;
- місце переведень;
- ініціатива в переведеннях сторін трудового договору.

Відповідно до цих підстав переведення на іншу роботу розподіляються на: переведення на іншу постійну роботу і переведення на іншу тимчасову роботу; переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, переведення на інше підприємство, в установу, організацію і переведення в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією; переведення на іншу роботу в інтересах підприємства, установи, організації і переведення в інтересах працівника. На практиці найбільш поширеним видом переведення є переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Однією з юридичних підстав зміни конкретних умов трудового договору є атестація працівників. Основна мета атестації – перевірка відповідності кваліфікації і ділових якостей працівника роботі, яку він виконує, а також результатів його праці.

У юридичній літературі і законодавстві про працю України зустрічаються терміни, пов'язані з припиненням трудових правовідносин і розірванням трудового договору. Термін «припинення» трудового договору означає припинення трудових правовідносин у всіх випадках, передбачених чинним законодавством про працю. Термін «розірвання» означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням (власника або уповноваженого ним органу, працівника або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору). Термін «звільнення» вживає законодавець стосовно конкретного працівника, і означає він процедуру припинення трудових правовідносин, тобто те ж, що і термін «припинення» стосовно трудового договору.

Загальні підстави припинення трудового договору закріплені в ст. 36 КЗпП України. Здобувачі повинні детально охарактеризувати кожну з підстав.

Також необхідно розглянути додаткові підстави припинення трудового договору з деякими категоріями працівників, передбачені ст. 7, 41 КЗпП України, а також окремими нормативно-правовими актами (відносно сумісників, тимчасових і сезонних працівників, державних службовців, суддів та ін.).

Статтею 38 та 39 КЗпП України встановлений порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Чинне законодавство допускає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця тільки в передбачених законом випадках. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу закріплені у ст. 40 КЗпП України, а додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, у ст. 41 КЗпП. Студенти повинні зробити детальний аналіз кожної з підстав.

Потрібно зауважити, що ст. 42, 42-1, 43, 43-1 КЗпП України передбачають загальний порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи не тільки його сторін, а й третіх осіб, тобто органів, що не є стороною трудового договору.

Припинення трудового договору потрібно відрізнити від відсторонення працівника від роботи. Відсторонення не припиняє само по собі трудових правовідносин, воно лише припиняє виконання працівником його трудової функції, як правило, з припиненням виплати за цей час заробітної плати. Відсторонення від роботи завжди є тимчасовим і допускається у виняткових випадках, передбачених законодавством.

ТЕМИ НАУКОВИХ ПОВІДОМЛЕНЬ І РЕФЕРАТІВ

1. Загальні підстави припинення трудового договору.
2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
3. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
4. Поняття та випадки відсторонення від роботи.

Практичні завдання для самостійної роботи:

Задача № 1

Наказом начальника будівельного комбінату Дашковська була переміщена з котельної бойлерного цеху комбінату в котельню гуртожитку цього ж комбінату на таку ж посаду, на якій вона й працювала. Дашковська

від переведення відмовилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній заяві вона вказала, що нове місце роботи знаходиться на значній відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, так як вона страждає рядом захворювань.

Визначить правомірність цього переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

Задача № 2

Трегуб був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини. Наказом по АТП він був переміщений для роботи на автобусі, у зв'язку із тривалим ремонтом легкового автомобіля. За відмову від виконання наказу директор АТП перевів Трегуба строком на три місяці на роботу вантажником.

Дайте висновок щодо правомірності дій директора.

Задача № 3

Судова колегія Апеляційного суду не встановила виробничої необхідності в переведенні електромонтера Богданова з дільниці №4 на дільницю №3 для проведення ремонтних робіт без його згоди. Судова колегія вказала, що на дільниці №3 є служба, яка здійснює відповідний ремонт, тому переведення Богданова без його згоди не можна вважати проявом виробничої необхідності.

Чи правильно вирішила колегія дану справу? Що мало місце в даному випадку - переведення чи переміщення і як вони співвідносяться з виробничою необхідністю?

Задача № 4

У зв'язку із збільшенням обсягу роботи в терапевтичному відділенні лікарні медичну сестру цієї лікарні Мартинову перевели з хірургічного відділення в терапевтичне. Мартинова відмовилася від такого переведення, заявивши, що поступила на роботу в хірургічне відділення. Їй пояснили, що в даному випадку мова йде не про переведення на іншу роботу, а про переміщення, при якому її згоди не потрібно. Мартинова не вийшла на роботу в терапевтичне відділення і була звільнена за прогул.

Чи правильно вчинив керівник лікарні?

Задача № 5

Водій Одеської лікарні швидкої допомоги Лаптев був затриманий працівниками ДАІ за рулем власного автомобіля в нетверезому стані,

внаслідок чого його було позбавлено права на управління транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Лаптев був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП у зв'язку з невідповідністю займаній посаді.

Лаптев звернувся до суду і вимагав поновлення на роботі. У позовній заяві він пояснював, що затриманий він був працівником поліції у вихідний день за кермом власної автомашини, отже, трудової дисципліни він не порушував; адміністрація не погодила звільнення з виборним органом первинної профспілкової організації, не запропонувала йому іншої роботи.

Як повинен вирішити справу суд?

Тести

1) При переведенні працівника на іншу постійну роботу за його згодою, якщо розмір заробітної плати на новому місці роботи менший ніж на попередньому, за працівником зберігається його середній розмір заробітної плати за попереднім місцем роботи:

- а) на весь період переведення;*
- б) протягом двох тижнів з дня переведення;*
- в) на період, встановлений за погодженням між роботодавцем та первинною профспілковою організацією;*
- г) протягом двох місяців з дня переведення.*

2) Підставою для визнання переміщення незаконним є:

- а) роботодавець не отримав дозволу працівника;*
- б) переміщення може погіршити стан здоров'я працівника;*
- в) переміщення здійснено без погодження з первинною профспілковою організацією;*
- г) відомості про переміщення не занесені до трудової книжки.*

3) Підставою розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця є нез'явлення працівника на роботі внаслідок тимчасової непрацездатності:

- а) протягом більш як двох місяців підряд;*
- б) протягом більш як трьох місяців підряд;*
- в) протягом більш як чотирьох місяців підряд;*
- г) протягом більш як шести місяців підряд.*

4) До випадків звільнення, як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни, належать:

- а) порушення правил прийому на роботу;*

- б) вчинення працівником аморального проступку;*
- в) вчинення працівником за місцем роботи дрібного розкрадання майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;*
- г) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.*

5) Трудовий договір може бути припинено з підстав, передбачених:

- а) Законом України «Про запобігання корупції»;*
- б) Законом України «Про очищення влади»;*
- в) Законом України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення»;*
- г) Законом України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України».*

6) Трудовий договір, укладений на невизначений строк, не може бути припинений у наступному випадку:

- а) призову або мобілізації роботодавця-фізичної особи під час особливого періоду;*
- б) направлення найманого працівника на альтернативну (невійськову) службу;*
- в) призову або вступу найманого працівника на військову службу;*
- г) призову працівника на військову службу під час мобілізації, на особливий період, терміном до одного року.*

7) Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірвано з керівником юридичної особи у випадку:

- а) припинення його повноважень;*
- б) усунення його з посади;*
- в) відсторонення його від посади;*
- г) зміни власника роботодавця-юридичної особи.*

8) Роботодавець має право на термін до одного місяця перевести найманого працівника на іншу роботу без його згоди у випадку:

- а) простою усього підприємства;*
- б) для виконання невідкладних, наперед непередбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства в цілому або їх окремих підрозділів;*

- в) для відвернення обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу нормальні життєві умови людей;
- г) для запобігання масового вивільнення найманих працівників підприємства.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971р. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
4. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-XII (в редакції Закону №3597-IV від 04.04.2006). *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 38. Ст. 324.
5. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. № 1975-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 5. Ст. 188.
6. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 р. № 3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 44. Ст. 416.
7. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. № 3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. №1682-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
9. Про державну службу України: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 2011. № 12.
11. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
12. Звільнення працівника у випадку порушення обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики: монографія/ Л.Ю. Величко, В.С. Ковригін, К.Ю. Кузьміна та ін.; за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Моноліт, 2016. 188 с.

13. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
14. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Одеса: Фенікс, 2018. 202 с.
15. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: монографія/ Барський А.С., Бурнягіна Ю.М., Вапнярчук Н.М., Луценко О.С., Радіонова-Водяницька В.О., Поклонська Н.І., Прилипко С.М., Москаленко О.В., Юшко А.М., Ярошенко О.М.; за наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Х.: Юрайт, 2015. 240 с.
16. Прилипко С.М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики: монографія/ С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Л.Ю. Величко. Харків: ФІНН, 2011. 232 с.
17. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія /І.О. Лосиця, С.М. Прилипко, Д.В. Трубіцин, О.М. Ярошенко. Харків: ФІНН, 2011. 224 с.
18. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
19. Теоретико-правові проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: монографія/ Ю.М. Бурнягіна, М.О. Кабаченко, О.Є. Луценко та ін.; за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 288 с.
20. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
21. Трудове право України: підручник/ за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
22. Трудове право України: навч. посіб./ Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.
23. Трудове право: підручник/ О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

Тема 6. КОНТРАКТ

- 1. Поняття та специфіка контракту як трудового договору. Співвідношення контракту та трудового договору.*
- 2. Сфера застосування контрактної форми трудового договору.*
- 3. Порядок укладання, зміни та припинення контракту.*
- 4. Особливості юридичної відповідальності працівника за контрактом.*

Основні положення теми та методичні рекомендації

Серед договорів, які безпосередньо впливають на факт виникнення трудових правовідносин, особливе місце займає контракт. Контракт – це угода, що має законну силу, між двома і більше сторонами про вчинення чи невчинення певних дій.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП, контракт – це особлива форма трудового договору, в якому строк його чинності, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін.

Мета укладання контракту – максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін тощо.

Сторонами контракту є працівник, який повинен особисто виконувати покладені на нього трудові обов'язки та власник або уповноважений ним орган.

Таким чином, контракт – це особливий вид трудового договору, який укладається в письмовій формі на строк, визначений угодою сторін, у якому права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін.

Відмінність контракту від звичайного трудового договору полягає в наступному: контракт обов'язково укладається в письмовій формі; у контракті можуть установлюватися додаткові (крім зазначених законодавством) підстави щодо його розірвання; контракт має строковий характер; у разі дострокового розірвання контракт має передбачати, зобов'язання власника або уповноваженого ним органу щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові; сфера застосування контракту визначається законами України.

Для підвищення трудової і виконавської дисципліни сторони мають можливість установлювати додаткові заходи щодо взаємної відповідальності

з одночасним наданням пільг і переваг, які мають бути зафіксовані в цьому самому контракті, що не буде розглядатися в контексті погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством України.

Відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП контракт укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників на підприємство, в установу, організацію незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також щодо громадян визначено Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170.

Відповідно до п. 3 Положення № 170 прийняття (наймання) на роботу працівників через укладання з ними контракту власником або уповноваженим ним органом може відбуватися у випадках, прямо передбачених законами.

Слід зазначити, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Отже, власник або уповноважений ним орган під час укладання контракту оформлює наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу.

Забороняється укладати контракт з особою, якій за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Відповідно до ст. 29 КЗпП до початку роботи згідно з укладеним контрактом власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виконати всі умови щодо інструктажу працівника і визначити йому робоче місце, а саме: роз'яснити працівникові його права та обов'язки, поінформувати під підпис про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; ознайомити працівника з правилами внутрішнього

трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його потрібними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Працівник допускається до роботи, визначеної трудовим договором, після виконання зазначених вимог.

Відповідно до ст. 24 КЗпП контракт укладається в письмовій формі і підписується власником або уповноваженим ним органом та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами в контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною в письмовій формі.

Контракт може бути укладений як під час прийняття на роботу, так і згодом.

Якщо працівник погоджується на укладення контракту, то власник або уповноважений ним орган повинен видати відповідний наказ (розпорядження). Працівник має бути ознайомлений з таким наказом (розпорядженням) під підпис та зазначити, згоден він на укладення контракту чи ні.

Якщо працівник, з яким відповідно до законодавства обов'язково потрібно укласти контракт, не погоджується на його укладення, такий працівник підлягає звільненню відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП як такий, що відмовився від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці.

Практичні завдання для самостійної роботи:

1. Визначте, з якими категоріями працівників допускається укладання контракту. У чому полягають особливості окремих їх видів (залежно від особи-працівника)?

2. Проаналізуйте положення перспективного трудового законодавства (проекту Трудового кодексу) на предмет регулювання контрактної форми трудового договору. Порівняйте із чинним.

Тести

1) Сфера застосування контракту як особливої форми трудового договору визначається:

- а) сторонами трудового договору;*
- б) законодавством України;*
- в) законами України.*

2) Строковий трудовий договір укладається:

- а) у будь-яких випадках за угодою сторін;*
- б) тільки у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк;*
- в) на вимогу роботодавця.*

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю в Україні: від 10 грудня 1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 2011. №12.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
5. Бойко М. Контракт как особый вид трудового договора. *Справочник кадровика*. 2007. № 12. С. 5-11.
6. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
7. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Одеса: Фенікс, 2018. 202 с.
8. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: монографія/ Барський А.С., Бурнягіна Ю.М., Вапнярчук Н.М., Луценко О.С., Радіонова-Водяницька В.О., Поклонська Н.І., Прилипко С.М., Москаленко О.В., Юшко А.М., Ярошенко О.М.; за наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Х.: Юрайт, 2015. 240 с.
9. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
10. Теоретичні засади трудового права України: підручник/ за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
11. Трудове право України: підручник/ за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

12. Трудове право України: навч. посіб./ Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.

13. Трудове право: підручник/ О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

Тема 7. ДОГОВІР ПРО НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

1. Поняття та види соціальних послуг за чинним законодавством України.

2. Поняття, особливості та види договорів про надання соціальних послуг.

3. Порядок укладання, зміни та припинення договорів про надання соціальних послуг.

4. Зміст договору про надання соціальних послуг.

5. Сторони договору про надання соціальних послуг:

- правовий статус надавача соціальних послуг;
- правовий статус отримувача соціальних послуг;
- об'єднання працівників системи надання соціальних послуг, об'єднання надавачів та отримувачів соціальних послуг.

6. Відповідальність за порушення договору про надання соціальних послуг.

Основні положення теми та методичні рекомендації

Відповідно Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року № 2671-VIII, соціальні послуги – дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають.

Перелік соціальних послуг закріплено у ст. 16 Закону, у якій вони диференціюються залежно від спрямованості, типу, місця та строку надання.

Отримання соціальних послуг відповідно до умов та порядку їх надання регламентовано законодавством про соціальні послуги та договором про надання соціальних послуг.

Договір про надання соціальних послуг не визначається на законодавчому рівні та є угодою між надавачем та отримувачем соціальної послуги у якій визначаються основні умови її надання.

Надання соціальних послуг здійснюється шляхом ведення випадку, що включає такі етапи:

- 1) аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи;
- 2) оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах;
- 3) прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї;
- 4) розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг;
- 5) укладення договору про надання соціальних послуг;
- 6) виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг;
- 7) здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості.

Ведення випадку не застосовується у разі надання соціальних послуг одноразово, екстрено (кризово).

Договори про соціальні послуги, на нашу думку, доцільно класифікувати за низкою підстав.

Наприклад, за суб'єктним складом договори доцільно диференціювати на два види. Найбільш поширений, вочевидь, формат – це двосторонні договори. Сторони можуть бути різними, наприклад, – надавач та отримувач соціальної послуги (натуральної допомоги) у договорі про надання соціальної послуги.

Для надання окремих видів соціального забезпечення характерним є укладання тристоронніх договорів. Мова йде, у першу чергу, про договори медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій, відповідно до Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення»), де сторонами є: надавач медичної послуги, який може залучати інших осіб для її надання, замовник (який зобов'язується її оплачувати), пацієнт.

За способом фінансування виконання зобов'язань за договорами щодо соціального забезпечення може здійснюватися а рахунок державного бюджету (наприклад, надання безоплатної соціальної послуги); інших джерел фінансування, зокрема коштів окремих фізичних осіб (наприклад, платні соціальні послуги, виплати за рахунок соціального страхування тощо).

Ще одним критерієм для виокремлення видів договорів у сфері соціального обслуговування може слугувати така характеристика, як оплатність. На нашу думку, вона потребує додаткового пояснення. Так, у літературі зустрічаються різні терміни, які безпосередньо або опосередковано можуть стосуватись «ціни» договору: оплатний/безоплатний; безкоштовний/за плату тощо, але вони не є тотожними.

Порядок укладання, зміни та припинення договорів про надання соціальних послуг знаходить вираження у ст. 22 Закону. Так, договір про надання соціальних послуг укладається в письмовій формі між надавачем та отримувачем соціальних послуг чи його законним представником.

Типовий договір про надання соціальних послуг затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Істотними умовами договору про надання соціальних послуг є назва соціальних послуг, умови їх надання та вартість, права, обов'язки та відповідальність сторін, строк дії договору та інші умови, які сторони визнають істотними.

Невід'ємною частиною договору про надання соціальних послуг є індивідуальний план надання соціальних послуг.

В індивідуальному плані надання соціальних послуг, крім заходів, передбачених у державному стандарті соціальних послуг, зазначаються інші заходи, які потрібно здійснити для надання таких послуг, а також відомості про необхідні ресурси, періодичність і строки здійснення заходів, відповідальні виконавці.

У разі, якщо надавач соціальних послуг надає особі одночасно кілька соціальних послуг, укладається один договір про надання соціальних послуг та складається один індивідуальний план надання соціальних послуг.

Продовження строку дії договору про надання соціальних послуг здійснюється за результатами оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах.

Оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах здійснюється не менш як за 30 календарних днів до закінчення строку дії договору, якщо інше не передбачено таким договором.

Істотними умовами договору про надання соціальних послуг є назва соціальних послуг, умови їх надання та вартість, права, обов'язки та відповідальність сторін, строк дії договору та інші умови, які сторони визнають істотними.

Суб'єктами системи надання соціальних послуг є:

- 1) уповноважені органи у сфері надання соціальних послуг;
- 2) отримувачі соціальних послуг;
- 3) надавачі соціальних послуг;
- 4) об'єднання працівників системи надання соціальних послуг;
- 5) об'єднання надавачів соціальних послуг;
- 6) об'єднання отримувачів соціальних послуг.

Студентам необхідно приділити увагу правовому статусу кожного із зазначених суб'єктів.

ТЕМИ НАУКОВИХ ПОВІДОМЛЕНЬ І РЕФЕРАТИВ

1. Недержавне соціальне обслуговування в окремих зарубіжних країнах: досвід для України.
2. Роль недержавних закладів соціального захисту у підтримці осіб, які опинились у складних життєвих обставинах, на сьогоденному етапі розвитку України.

Практичні завдання для самостійної роботи:

Завдання 1.

Проаналізуйте положення чинних Стандартів надання соціальних послуг:

- 1) визначте для яких із послуг характерним є договірне регулювання;
- 2) ознайомтесь з типовими формами договорів із надання окремих послуг;
- 3) запропонуйте шляхи вдосконалення їх умов для більшої ефективності соціального обслуговування.

Завдання 2.

Проаналізуйте досвід однієї із зарубіжних країн у сфері здійснення соціального обслуговування. Визначте позитивні аспекти та негативні сторони. Зробіть висновок про доцільність чи недоцільність запозичення її доробок для України.

Завдання 3.

Визначте правову природу державних закупівель соціальних послуг. Охарактеризуйте правове регулювання даних суспільних відносин.

Завдання 4.

Складіть договір про надання соціальної послуги тимчасового проживання у соціальному готелі у м. Києві особі М. терміном на п'ять місяців.

Завдання 5.

Порівняйте практику здійснення соціального обслуговування суб'єктами недержавного сектору в Україні та у зарубіжних країнах.

Чи достатній обсяг таких заходів надається в Україні? Чи в змозі існуюча система недержавних суб'єктів забезпечити в повному обсязі потреби осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах? (на прикладі однієї із категорій осіб, які зіштовхнулись із тою чи іншою складною життєвою обставиною)

Завдання 6.

Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок соціального обслуговування безпритульних дітей у дитячих будинках-інтернатах? У чому полягає особливість даного виду соціального обслуговування?

Завдання 7.

Визначте основні перспективи вдосконалення здійснення соціального обслуговування. Оцініть ефективність запропонованих заходів.

Тести

- 1) Оберіть неправильне твердження.
 - а) соціальні послуги можуть надаватися як за плату, так і безоплатно;
 - б) соціальні послуги не надаються дітям та молоді;
 - в) суб'єкти, що надають соціальні послуги, на договірних засадах можуть залучати для виконання цієї роботи інші підприємства, установи, організації, фізичних осіб, зокрема волонтерів;
 - г) при одержанні соціальних послуг громадяни мають право на вибір установи та закладу, а також форми соціального обслуговування.
- 2) Державні соціальні гарантії – це:
 - а) встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги тощо;
 - б) комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги;
 - в) інше.

3) До принципів надання соціальних послуг належать:

- а) додатковий дохід;*
- б) доступність;*
- в) врахування інфляції;*
- г) випадковість.*

4) Установа для нічного або тимчасового мешкання громадян без визначеного місця мешкання, осіб, які постраждали від фізичного або психічного насильства, стихійного лиха, катастрофи тощо, з наданням їм правової, психологічної, соціальної, медичної та побутової допомоги в подоланні тимчасових труднощів, сприянні в установленні особи, відновленні документів, паспортизації та працевлаштуванні – це:

- а) тимчасовий притулок для дорослих;*
- б) тимчасовий притулок для неповнолітніх;*
- в) тимчасовий притулок для інвалідів.*

5) Право на отримання соціальних послуг мають:

- а) особи, які потрапили в складні життєві обставини;*
- б) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, у тому числі біженці, які проживають в Україні на законних підставах та перебувають у складних життєвих обставинах;*
- в) особи, які проживають на території України на законних підставах.*

6) Чи правильне наступне твердження?

Іноземець може бути суб'єктом, якому надаються соціальні послуги благодійною організацією?

- а) так;*
- б) ні.*

7) Соціальний ризик – це :

- а) складна життєва обставина, подолання наслідків якої є метою здійснення недержавного соціального забезпечення;*
- б) основний юридичний факт у сфері недержавного соціального забезпечення;*
- в) всі вище зазначені варіанти.*

8) Чи існує на сьогодні єдиний законодавчий акт у сфері здійснення недержавного соціального обслуговування?

- а) так;
- б) ні.

9) Які із джерел фінансування не використовуються при здійснення недержавного соціального обслуговування?

- а) благодійні внески;
- б) кошти окремих фізичних осіб;
- в) кошти підприємств;
- г) кошти від здійснення господарської діяльності суб'єктами-надавачами соціальних послуг;
- д) жоден із варіантів не вірний.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 28 червня 1952 року. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28 /№99, 19.12.2017 /Ст. 1100.
3. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-IV. *Офіційний вісник України*. 2000. № 44. Ст. 1876.
4. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 42. Ст. 435.
5. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1.
6. Про благодійну діяльність і благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 25. Ст. 252.
7. Про схвалення Стратегії реформування системи надання соціальних послуг: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2012 № 556-р. *Офіційний вісник України*. 2012. № 61. Ст. 2482.
8. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2019. № 18. Ст. 373.
9. Про соціальну роботу з дітьми та молоддю: Закон України від 21 червня 2001 р. № 2558-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 213.
10. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон

України від 13 січня 2005 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 6. Ст. 1147.

11. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 21. Ст. 252.

12. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3721-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 4. Ст. 18.

13. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425.

14. Про жертви нацистських переслідувань: Закон України від 23 березня 2000 р. № 1584-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 24. Ст. 182.

15. Про соціальний захист дітей війни: Закон України від 18 листопада 2004 р. № 2195-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 4. Ст. 94.

16. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-XII: в ред. Закону України від 19 грудня 1991 р. № 2001-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №13. Ст. 178.

17. Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років: Закон України від 17 квітня 1991 р. № 962-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 22. Ст. 262.

18. Про біженців та осіб, які потребують додаткового та тимчасового захисту: Закон України від 08 липня 2011 р. № 3671-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 16. Ст. 146.

19. Березін О.В., Безпарточний М.Г., Нікілева Л. О. Механізми формування та методологія розвитку закладів і підприємств соціального обслуговування/ О.В. Березін, М.Г. Безпарточний Л.О. Нікілева. Полтава: ІнтерГрафіка, 2013. 210 с.

20. Бойко М.Д. Право соціального забезпечення в Україні: навч. посіб. Вид. 5-те., переробл. та доп. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 448 с.

21. Болотіна Н.Б. Концепція кодифікації законодавства України про соціальне забезпечення. *Право України*. 1996. № 7. С. 51-53.

22. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. К.: Знання, 2005. 381 с.

23. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 663 с.
24. Бориченко К.В. Соціальний захист сімей з дітьми за законодавством України. Одеса: Фенікс, 2015. 302 с.
25. Бориченко К.В. Поняття права на соціальний захист. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 301-310.
26. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.
27. Гірник О.О. Соціальне обслуговування за законодавством України: автореф. дис. ... канд.юрид. наук: 12.00.05; Ін-т держави і права ім. Корещького. Київ, 2014. 20 с.
28. Горемкіна Ю.В. проблеми розвитку недержавних організацій у сфері надання соціальних послуг. *Демографія та соціальна економіка: Науково-економічний та соціально-політичний журнал*. 2009. № 1. С. 161-168.
29. Горова А.В. Недержавний сектор надання соціальних послуг: сучасний стан та перспективи розвитку. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць*. Вип. 63. / Редкол. С.В. Ківалов (голов. ред.). Одеса: Юридична література, 2012. С. 445-450.
30. Гудзь О.О. Види договорів у праві соціального забезпечення. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Правове життя сучасної України», Одеса, 17 травня 2019 року*. С. 571-574.
31. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його види та характеристика. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції до 70-ліття Інституту держави і права ім. В.М. Корещького НАН України, Київ, 30 жовтня 2019 року*. С. 168-171.
32. Гудзь О.О. Посилення договірних начал у сучасній системі надання соціальних послуг України. *Правове забезпечення соціальної сфери: матер. XII Міжнар. наук. конф.* (Одеса, 21 квітня 2021 р.)/ укл. А.В. Лисенко; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2021. 380 с. С. 213-216.
33. Дубич К.В. Партнерство державного та недержавного суспільних секторів як ефективний механізм управління у сфері надання соціальних послуг у країнах Євросоюзу. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 117-128.
34. Кайтанський О.С. Правове забезпечення соціального захисту молоді в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2015. 204 с.
35. Костюк В.Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2015. № 2 (18). С. 252-259.

36. Литвиненко В.М. Загальні суб'єкти надання соціальних послуг. *Юридична Україна*. 2013. № 8. С. 62-65.
37. Литвиненко В.М. Поняття та основні ознаки договору про надання соціальних послуг. *Підприємництво, господарство і право*. 09/2010. № 9. С. 51-53.
38. Литвиненко В.М. Правосуб'єктність фізичних осіб як отримувачів соціальних послуг. *Підприємництво, господарство і право*. 2010. № 2. С. 70-73.
39. Медвідь А.О. Поняття права на соціальне забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2016. № 21. С. 92-94.
40. Медвідь А.О. Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей. О.: Фенікс, 2016. 198 с.
41. Пилипенко П.Д. Право соціального забезпечення у системі соціального права. *Право України*. 2004. № 10. С. 100-106.
42. Право соціального забезпечення України: навчальний посібник/ За заг. ред. П.Д. Пилипенка. Вид. 3-є, змін і доп. К.: Істина, 2012. 232 с.
43. Право соціального забезпечення в Україні: підручник/ Т.А. Занфірова, М.І.Іншин, С.М. Прилипко та ін.; за заг. ред. Т.А. Занфірової, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенка. 2-ге вид. переробл. і доповн. Х.: ФІНН, 2012. 640 с.
44. Право соціального забезпечення: підручник/ О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар, І.А. Ветухова та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. 376 с.
45. Прилипко С.М. Проблеми теорії права соціального забезпечення: монографія. Х.: ПП «Берека Нова», 2006. 264 с.
46. Сирота І.М. Право соціального забезпечення в Україні: Підручник. Вид. восьме. Х.: «Одіссей», 2010. 408 с.
47. Сташків Б.І. Теорія права соціального забезпечення: навч. посіб. К.: Знання, 2005. 405 с.
48. Яковлєва Г.О. До визначення поняття та природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 49-53.

Тема 8. ДОГОВОРИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

1. Види договорів у сфері соціального страхування:

- договір про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні;
- договір про недержавне пенсійне забезпечення (пенсійний контракт).

2. *Сторони та зміст договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.*
3. *Прядок укладання, зміни та припинення договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.*
4. *Сторони пенсійного контракту.*
5. *Зміст пенсійного контракту. Пенсійна схема.*
6. *Порядок укладання, зміни та припинення пенсійних договорів. Строк дії.*

Основні положення теми та методичні рекомендації

Громадяни України мають право укласти договір про добровільне страхування з тим, щоб в майбутньому отримувати пенсійні виплати відповідно до сплачених сум єдиного внеску. Добровільна сплата єдиного внеску та порядок укладення договорів про добровільну участь передбачена розділом V Інструкції Інструкції «Про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», затвердженої наказом Мінфіну від 20.01.15 № 449.

З особою, яка подала заяву про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, після перевірки викладених у заяві відомостей органами доходів і зборів у строк не пізніше ніж 30 календарних днів з дня отримання заяви укладається договір про добровільну участь відповідно до типового договору про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Система недержавного пенсійного забезпечення знаходить своє відображення у статті 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат.

Принципи недержавного пенсійного забезпечення закріплені у ст. 4 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». До них належать наступні:

- законодавчого визначення умов недержавного пенсійного забезпечення;
- заінтересованості фізичних осіб у недержавному пенсійному забезпеченні;

добровільності створення пенсійних фондів юридичними та фізичними особами, об'єднаннями фізичних осіб та об'єднаннями юридичних осіб;

добровільної участі фізичних осіб у системі недержавного пенсійного забезпечення та вибору виду пенсійної виплати, крім випадків, передбачених Законом;

добровільності прийняття роботодавцем рішення про здійснення пенсійних внесків на користь своїх працівників до системи недержавного пенсійного забезпечення;

економічної заінтересованості роботодавця у здійсненні пенсійних внесків на користь своїх працівників до системи недержавного пенсійного забезпечення;

неможливості необґрунтованої відмови роботодавця від здійснення пенсійних внесків до системи недержавного пенсійного забезпечення на користь своїх працівників, якщо роботодавець розпочав здійснення таких пенсійних внесків;

рівноправності всіх учасників пенсійного фонду, які беруть участь в одній пенсійній схемі;

розмежування та відокремлення активів пенсійного фонду від активів інших суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення та накопичувального пенсійного страхування з метою захисту майнових прав учасників пенсійного фонду та унеможливлення банкрутства пенсійного фонду;

визначення розміру пенсійної виплати залежно від суми пенсійних коштів, облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду або застрахованої особи;

гарантування фізичним особам реалізації прав, наданих їм Законом;

цільового та ефективного використання пенсійних коштів;

державного регулювання розміру тарифів на послуги, що надаються у системі недержавного пенсійного забезпечення;

відповідальності суб'єктів системи недержавного пенсійного забезпечення за порушення норм, передбачених законодавством;

державного регулювання діяльності з недержавного пенсійного забезпечення та нагляду за його здійсненням.

У статті 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» закріплюється, що суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення є:

недержавні пенсійні фонди;

страхові організації, які уклали договори страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

банківські установи, які уклали договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків;

вкладники та учасники пенсійних фондів, учасники накопичувальної системи пенсійного страхування;

вкладники пенсійних депозитних рахунків;

учасники недержавного пенсійного забезпечення;

засновники пенсійних фондів;

роботодавці – платники корпоративних пенсійних фондів;

саморегульовані організації суб'єктів, які надають послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення;

органи державного нагляду і контролю у сфері недержавного пенсійного забезпечення;

адміністратори пенсійних фондів;

компанії з управління активами;

зберігачі;

аудитори;

особи, які надають консультаційні та агентські послуги.

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється:

пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;

страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

банківськими установами відповідно до цього Закону та законодавства про банківську діяльність шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що встановлюється згідно із законом.

Стаття 6. Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» визначає правовий статус та види недержавних пенсійних фондів.

Пенсійні фонди створюються на підставі рішення засновника (зборів засновників) та не мають на меті одержання прибутку на користь одноосібного засновника або для його подальшого розподілу між засновниками. Недержавне пенсійне забезпечення є для пенсійних фондів виключним видом діяльності. Проведення пенсійними фондами іншої діяльності, не передбаченої Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення», забороняється. Активи пенсійного фонду формуються за рахунок внесків до пенсійного фонду (пенсійних внесків) та інших надходжень до пенсійного фонду.

Пенсійні фонди можуть утворюватися як:

- відкриті пенсійні фонди;
- корпоративні пенсійні фонди;
- професійні пенсійні фонди.

Правовий статус учасників та вкладників недержавних пенсійних фондів закріплюється у статті 7 згаданого Закону.

Учасниками фонду можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства. Участь фізичних осіб у будь-якому недержавному пенсійному фонді є добровільною, крім випадків, встановлених законом. Фізична особа може бути учасником кількох пенсійних фондів за власним вибором.

Пенсійні виплати можуть здійснюватися учаснику фонду або його спадкоємцю.

Вкладником фонду будь-якого виду на користь учасника фонду може бути:

- роботодавець учасника фонду;
- професійна спілка, об'єднання професійних спілок щодо своїх членів;
- сам учасник фонду;
- подружжя, діти, батьки, рідні брати і сестри, дід і баба учасника фонду, діти подружжя учасника фонду, у тому числі усиновлені ним (нею) діти, батьки подружжя учасника фонду.

У будь-якому пенсійному фонді його учасники можуть бути одночасно і вкладниками такого фонду.

Учасники відкритого та професійного пенсійного фонду мають право залишатися його учасниками у разі припинення здійснення пенсійних внесків на їх користь, припинення (розірвання) пенсійних контрактів, укладених на їх користь.

Стаття 8. Закону присвячена засновникам недержавних пенсійних фондів.

Правовими способами здійснення недержавного пенсійного забезпечення в Україні є пенсійний контракт та пенсійна схема.

Стаття 55. Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» закріплює поняття пенсійного контракту як договору між пенсійним фондом та його вкладником, який укладається від імені пенсійного фонду його адміністратором та згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника або декількох учасників фонду за рахунок пенсійних внесків такого вкладника.

Кожен вкладник фонду може укласти один або кілька пенсійних контрактів з адміністратором (адміністраторами) одного чи кількох пенсійних фондів на користь осіб, визначених цим Законом.

Пенсійний контракт укладається у письмовій формі щонайменше у двох примірниках.

Істотними умовами пенсійного контракту, відповідно до ст. 56 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», є:

- дані паспорта громадянина України або паспортних документів іноземця вкладника фонду та реєстраційний номер його облікової картки платника податків (ідентифікаційний номер Державного реєстру фізичних осіб – платників податків та інших обов'язкових платежів), а у разі відсутності останнього – серія і номер паспорта вкладника чи іншого документа, визначеного Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (якщо вкладником є фізична особа), або повне найменування, місцезнаходження постійно діючого органу управління, реєстраційні та банківські реквізити вкладника фонду (якщо вкладником є юридична особа);

- дані паспорта громадянина України або паспортних документів іноземця учасника фонду (для особи віком до 16 років – дані свідоцтва про народження) та реєстраційний номер його облікової картки платника податків (ідентифікаційний номер Державного реєстру фізичних осіб – платників податків та інших обов'язкових платежів), а у разі відсутності останнього – серія і номер паспорта учасника фонду чи іншого документа, визначеного Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг;

- посилення на обрану вкладником фонду пенсійну схему;
- строк дії пенсійного контракту, умови його зміни та розірвання;
- порядок розрахунків між пенсійним фондом та учасником фонду у разі дострокового розірвання пенсійного контракту або ліквідації пенсійного фонду;
- права, обов'язки, відповідальність сторін та порядок розв'язання спорів;
- розмір пенсійних внесків та умови його зміни.

У пенсійному контракті також можуть бути зазначені інші умови за згодою сторін.

Умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення, що здійснюється пенсійними фондами, визначаються пенсійними схемами, які розробляються з дотриманням вимог Закону та інших нормативно-правових актів з питань недержавного пенсійного забезпечення (ст. 57 Закону).

Пенсійні схеми та зміни до них розробляються та затверджуються засновником (зборами засновників) пенсійного фонду. Пенсійні схеми корпоративного пенсійного фонду та зміни до них погоджуються з представниками трудових колективів відповідних юридичних осіб – роботодавців, які є засновниками такого фонду.

Пенсійна схема повинна відображати:

- опис всіх видів та умов здійснення пенсійних виплат;
- порядок визначення розміру пенсійних виплат;
- порядок та строки сплати пенсійних внесків, у тому числі можливість їх зміни за умовами пенсійного контракту;
- умови та порядок участі у пенсійній схемі;
- права та обов'язки вкладника, учасника фонду за даною пенсійною схемою;
- інші умови, що не суперечать законодавству.

Вкладники фонду мають право вільного вибору пенсійної схеми, якщо інше не передбачено законодавством, а також мають право на зміну пенсійної схеми, але не частіше одного разу на 6 місяців.

Види пенсійних виплат пенсійного фонду закріплюються у ст. 60 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»

Так, пенсійні фонди можуть здійснювати такі види пенсійних виплат:

- 1) пенсія на визначений строк;
- 2) одноразова пенсійна виплата.

Розміри пенсійних виплат визначаються, виходячи з сум пенсійних коштів, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду, тривалості виплати та формули розрахунку величини пенсії на визначений строк згідно з методикою, затвердженою національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг.

Питанню успадкування пенсійних активів присвячений розділ X Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Студентам рекомендовано ознайомитись зі змістом пенсійних контрактів та схем на прикладі тих, які використовуються сьогодні на практиці.

Завдання для перевірки знань:

Проаналізуйте зміст договору про добровільне приєднання до загальнообов'язкового державного соціального страхування та пенсійного контракту. Визначте особливості кожного із них, виклавши їх у вигляді таблиці.

Контрольні питання:

1. Які види недержавних пенсійних фондів Вам відомі?
2. Що таке пенсійна схема?
3. Що таке пенсійний контракт?
4. Чи підлягають пенсійні активи успадкуванню?

ТЕМИ НАУКОВИХ ПОВІДОМЛЕНЬ І РЕФЕРАТИВ:

1. Недержавне пенсійне забезпечення на сучасному етапі розвитку України.
2. Недержавне пенсійне забезпечення в окремих зарубіжних країнах: досвід для України.
3. Шляхи вдосконалення системи здійснення недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

Практичні завдання для самостійної роботи:

Завдання 1.

Проаналізуйте положення Законів України "Про страхування", "Про банки і банківську діяльність", "Про цінні папери та фондовий ринок", "Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні", "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг".

Вкажіть конкретні норми, які регулюють відносини у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

Завдання 2.

Визначте значення, суб'єктів та сферу застосування корпоративних пенсійних програм? Наведіть приклади даних програм.

Завдання 3.

Громадянин К. має намір укласти пенсійний контракт із недержавним пенсійним фондом «Гарантія». Дана особа звернулась до Вас за роз'ясненням щодо умов та порядку укладення пенсійного контракту.

Надайте консультацію.

Завдання 4.

Охарактеризуйте наступні цивільні договори у сфері соціального забезпечення населення:

- 1. договір про провадження волонтерської діяльності;*
- 2. договір про благодійну діяльність для збору коштів. Спадковий договір для благодійної діяльності;*
- 3. договір про влаштування дітей на виховання та спільне проживання у прийомні сім'ї;*
- 4. угода про організацію дитячого будинку сімейного типу;*
- 5. договір про патронат;*
- 6. договір соціального найму житла;*
- 7. договір на виконання соціального замовлення.*

Тести

- 1) Стадії реалізації права на пенсію:
 - а) подання заяви, виписки із акту МСЕК, довідки;*
 - б) звернення, призначення, виплата;*
 - в) подання, процедура розгляду, рішення;*
 - г) обчислення, визначення розміру, виплати.*

- 2) Відносини із недержавного пенсійного забезпечення не регулюються:
 - а) Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;*
 - б) Цивільним кодексом України;*
 - в) Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»;*
 - г) усі вище перераховані варіанти.*

- 3) До страхового соціального ризику у сфері недержавного соціального забезпечення належить:
 - а) старість;*
 - б) професійне захворювання;*
 - в) багатодітність;*
 - г) безробіття.*

- 4) Правовідносини із недержавного соціального забезпечення виникають у разі:
 - а) досягнення повноліття;*
 - б) настання соціального ризику та звернення особи до відповідного суб'єкту;*
 - в) припинення трудової діяльності.*

- 5) Видами недержавних пенсійних фондів є:
- а) Накопичувальний фонд, корпоративний фонд, Пенсійний Фонд України;*
 - б) корпоративний, відкритий та професійний;*
 - в) закритий, відкритий, професійний та корпоративний;*
 - г) усі названі.*
- 6) Чи встановлені законодавчі обмеження щодо максимального розміру внеску до недержавного пенсійного фонду?
- а) так;*
 - б) ні.*
- 7) Чи мають значення положення шлюбного контракту при визначенні права власності на пенсійні активи при спадкуванні одним із подружжя?
- а) так;*
 - б) ні;*
 - в) у чітко визначених законодавством випадках;*
 - г) перелік випадків застосування шлюбного контракту не вичерпний.*
- 8) Учасниками відкритого пенсійного фонду можуть бути:
- а) будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи;*
 - б) громадяни України незалежно від місця та характеру їх роботи*
 - в) будь-які фізичні особи пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять).*
- 9) В якому році було започатковано систему недержавного пенсійного забезпечення в Україні:
- а) 1992;*
 - б) 1997;*
 - в) 1994;*
 - г) 1998.*

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 28 червня 1952 року. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28 /№99, 19.12.2017/ Ст. 1100.

3. Концепція соціального забезпечення населення України: затв. постановою Верховної Ради України від 21 грудня 1993 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 6. Ст. 31.
4. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 18. Ст. 78.
5. Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні: Закон України від 30.10.1996 № 448/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 51. Ст. 292.
6. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 № 2121-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 5. Ст. 30.
7. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 № 2664-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. №1. Ст. 1.
8. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-ІV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 47. Ст. 372
9. Про цінні папери та фондовий ринок: Закон України від 23.02.2006 № 3480-ІV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 31. Ст. 268.
10. Андріїв В. Соціальне страхування: історія, проблеми. *Соціальний захист*. 1999. № 2. С. 43-51.
11. Батыгин К.С. Право социального обеспечения. Общая часть. М., 1998. 415 с.
12. Бойко М.Д. Право соціального забезпечення в Україні: навч. посіб. Вид. 5-те., переробл. та доп. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 448 с.
13. Болотіна Н.Б. Концепція кодифікації законодавства України про соціальне забезпечення. *Право України*. 1996. № 7. С. 51-53.
14. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. К.: Знання, 2005. 381 с.
15. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 663 с.
16. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.
17. Грудзевич І.Т. Недержавне пенсійне забезпечення: проблеми і перспективи. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова*. 2013. Т. 18. № 3/1. С. 102-105.
18. Гудзь А.О. Система соціального захисту України та місце у ній недержавного соціального забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного*

гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція». 2019. № 40. С. 106-109.

19. Гудзь А.О. Принципи недержавного пенсійного забезпечення України. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конференції (м. Київ, 16 квітня 2020 р.) Київ: ФОП Маслаков, 2020. С. 117-121.

20. Гудзь О.О. Види договорів у праві соціального забезпечення. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Правове життя сучасної України», Одеса, 17 травня 2019 року*. С. 571-574.

21. Гудзь О.О. Індивідуальний договір у праві соціального забезпечення: його види та характеристика. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції до 70-ліття Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, Київ, 30 жовтня 2019 року*. С. 168-171.

22. Демченко Н. Недержавне пенсійне забезпечення: переваги та недоліки. *Праця і закон: додаток до журналу "Отдел кадров"*. 2007. № 7. С. 14-15.

23. Денисенко С. Недержавне пенсійне забезпечення: вигоди для роботодавця і працівника. *Довідник економіста*. 2005. № 12. – С. 11-12.

24. Карпіщенко О.І., Хребтова І.В. Необхідність розвитку механізму недержавного пенсійного забезпечення шляхом впровадження корпоративних пенсійних програм. *Механізм регулювання економіки*. 2011. № 4. С. 159-166.

25. Корнєєв В.В. Страхування і недержавне пенсійне забезпечення як ресурсокумулятивні сегменти вітчизняного фінансового ринку. *Інвестиції: практика і досвід*. 2013. № 13. С. 6-9.

26. Костюк В.Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2015. № 2 (18). С. 252-259.

27. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения: учебник. М.: Юрайт, 2010. 582 с.

28. Міщенко В.І., Гордієнко В.В. Недержавні пенсійні фонди в системі реформування пенсійної системи України. *Фінанси України*. 1997. № 12. С. 32.

29. Медвідь А.О. Поняття права на соціальне забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2016. № 21. С. 92-94.

30. Медвідь А.О. Недержавне пенсійне страхування на прикладі окремих європейських країн: досвід для України. *Актуальні проблеми*

соціального права в умовах євроінтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю професора І.М. Сироти (м. Одеса, 2017 рік). 2017. С. 128-131.

31. Медвідь А.О. Зарубіжний досвід здійснення недержавного соціального забезпечення та національні перспективи у цій сфері. *«Одеські юридичні читання»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 10-11 листопада 2017)*. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 85-87.

32. Медвідь А.О. Досвід здійснення недержавного пенсійного забезпечення в окремих зарубіжних країнах та можливість його запозичення для України. *Актуальні проблеми соціального права. Випуск 5. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції», 10 листопада 2017 року*. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2017.

33. Медвідь А.О. Правові основи здійснення недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської євроінтеграції», Одеса, 18 травня 2018 року*. Т.1. 2018. С. 515-517.

34. Пилипенко П.Д. Право соціального забезпечення у системі соціального права. *Право України*. 2004. №10. С. 100-106.

35. Право соціального забезпечення України: навчальний посібник/За заг. ред. П.Д. Пилипенка. Вид. 3-є, змін і доп. К.: Істина, 2012. 232 с.

36. Право соціального забезпечення в Україні: підручник /Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.М. Прилипко та ін.; за заг. ред. Т.А. Занфірової, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенка. 2-ге вид. переробл. і доповн. Х.: ФІНН, 2012. 640 с.

37. Право соціального забезпечення: підручник /[О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар, І.А. Встухова та ін.]; за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. 376 с.

38. Прилипко С.М. Проблеми теорії права соціального забезпечення: [монографія]. Х.: ПП «Берега Нова», 2006. 264 с.

39. Спічка М.С. Добровільне соціальне страхування в Україні. *Наукові записки*. 2012. Вип. 12. Част. 1. С. 21-22.

40. Сташків Б.І. Теорія права соціального забезпечення: Навч. посіб. К.: Знання, 2005. 405 с.

41. Талічко Н.А., Кузьменко Г.В. Вплив недержавних пенсійних фондів на соціально-економічний розвиток держави. *Економічний вісник Донбасу*. 2010. № 3 (21). С. 57-62.
42. Ткаченко Л.Г. Побудова багаторівневої пенсійної системи як напрям національної пенсійної реформи. *Економіка України*. 2012. № 8. С. 16-22.
43. Шах І.З., Яструбський М.Я. Недержавні фонди соціального страхування: проблеми та перспективи їх розвитку в Україні. *Збірник тез матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених: Юність науки – 2016: соціально економічні та гуманітарні аспекти розвитку науки*. 2016. Т. 2. С. 262-267
44. Щербакова В.І. Додаткове пенсійне страхування в Україні. *Стратегічні пріоритети*. 2014. №1 (30). С. 96-105.
45. Яковлева Г.О. До визначення поняття та природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2018. №2 (22). С. 49-53.

Тема 9. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА КОЛЕКТИВНІ УГОДИ

1. *Поняття та види колективних угод, сфера їх дії, процедура укладання та зміни.*
2. *Сторони і зміст колективних угод.*
3. *Роль колективних угод в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.*
4. *Поняття і сторони колективного договору, процедура його укладання та зміни.*
5. *Зміст і структура колективного договору.*
6. *Роль колективних договорів в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.*

Основні положення теми та методичні рекомендації

Студентам необхідно вивчити Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року, а також розділ 2 «Колективний договір» КЗпП України.

Роль та значення актів соціального партнерства як регуляторів суспільних відносин важко переоцінити, адже, виконуючи свою регулятивну функцію, вони визначають як рівень якості життя працівників та членів їх сімей, так і в цілому рівень соціально-економічного розвитку держави.

Традиційно соціальним діалогом охоплюються питання регулювання найманої праці, проте дійсність демонструє нам те, що й широкі коло

аспектів соціальної сфери не залишається поза увагою: зайнятість, охорона здоров'я, освіта та, що найбільш важливо, – соціальне забезпечення.

У міжнародній практиці колективні договори та колективні угоди не розмежовуються, щодо цих актів використовується загальний термін – колективний договір (англ. collective agreement). В українському законодавстві, ж, правові акти соціального партнерства диференціюються на два види: колективні угоди та колективні договори, а тому, неузгодженість із міжнародно-правовими актами слід усунути, чітко визначившись із змістом зазначених правових категорій і, можливо, вживати єдиний термін.

Правове регулювання колективних договорів та угод в Україні здійснюється за допомогою положень законів України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх права і гарантії їх діяльності», окремих глав КЗпП України (II, VII, XVI).

Г.І. Чанишева зазначає, що соціальний діалог в цілому формується за рахунок відносин різної галузевої приналежності, адже він виходить за рамки кола застосування найманої праці, охоплюючи, зокрема й соціальну сферу, до якої входять питання зайнятості та працевлаштування, оплати праці та доходів населення, освіти, медичного забезпечення, соціального забезпечення та страхування, захисту прав споживачів та широкий спектр інших. А отже, за допомогою норм трудового права, права соціального забезпечення, медичного, освітянського, житлового та деяких інших галузей права здійснюється правове регулювання даної сфери. Вони перебувають у тісному взаємозв'язку одна з одною. Наприклад, низку прав у сфері соціального забезпечення особа реалізує в межах трудових правовідносин (соціальний захист у разі нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання, тимчасової непрацездатності тощо), що, як відомо, регулюється нормами права соціального забезпечення.

У законодавстві України йдеться про два види соціально-партнерських актів: колективні договори та колективні угоди. Основою для їх розмежування є така характеристика, як сфера застосування акту. Так, законодавцем не береться до уваги той факт, що по суті колективний договір є угодою, яка просто укладається на іншому рівні – найнижчому. В цілому угоди як окрему правову форму організації соціального діалогу і регулятор соціально-партнерських відносин на більш високому рівні можна розділити на: угоду на національному рівні, угоду на галузевому рівні, угоду на територіальному рівні. Студенти повинні визначити особливості кожної із них.

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані врегулювати соціально-трудові відносини. Умови (положення) можна розділити на три види: нормативні, зобов'язальні та організаційні.

В цілому, прийняття локальних актів переслідує мету закріпити соціальне забезпечення на більш високому рівні, ніж той, який передбачено законодавством. Зміст акту повинен бути спрямований на ефективне використання тих фінансових ресурсів, якими володіє підприємство, установа, організація для забезпечення вищих гарантій в соціально-трудо́вій сфері.

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у договорі можна встановлювати взаємні зобов'язання, зокрема у сфері, з-поміж іншого, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо. Він може містити вищі у порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Нерідко колективні договори містять розділ, присвячений соціальному обслуговуванню та медичній допомозі. Що важливо, передбачається можливість, приміром, гарантувати для працівників додаткове страхування (наприклад за рахунок корпоративних пенсійних фондів). Так, відповідно до ст. 20 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 року № 1057-IV, колективним договором може передбачатися створення корпоративного пенсійного фонду роботодавцем або відрахування пенсійних внесків роботодавців до інших пенсійних фондів. Сплата пенсійних внесків фізичними особами до корпоративних і професійних пенсійних фондів є добровільною, якщо інше не передбачено законом. Крім цього, у такому договорі можуть закріплюватись норми щодо пільг для працівників: особам з інвалідністю, тимчасово непрацездатним, передпенсійного віку та для інших. Розділ також може включати в себе план проведення заходів, направлених на профілактику захворювань та оздоровлення, зниження випадків виробничого травматизму тощо. Можливо закріплювати й заходи щодо забезпечення спеціальним харчуванням, вказувати на організації, із якими укладені договори медичного страхування тощо. Особливо актуальним це стане з моменту, коли запрацює загальнообов'язкове державне медичне страхування в Україні. Не останнє місце займають норми, спрямовані на житлово-побутове забезпечення, якими може передбачатися надання працівникам житла, транспортне обслуговування, можливість влаштовувати дітей у дитячі дошкільні заклади тощо.

Значення колективно-договірного регулювання в майбутньому лише зростатиме, чому сприятимуть розвиток виробничих відносин, ускладнення технологічних процесів, становлення громадянського суспільства в державі тощо, а тому, подальше його дослідження буде цінним та неабияк актуальним сьогодні для студентів.

ТЕМИ НАУКОВИХ ПОВІДОМЛЕНЬ І РЕФЕРАТИВ:

1. Історія розвитку колективно-договірного регулювання в Україні.
2. Сутність і природа колективного договору.

Практичні завдання для самостійної роботи:

Задача № 1

На м'ясо-комбінаті «Колос» в поточному році склалася складна фінансово-економічна ситуація, у зв'язку з чим при укладенні колективного договору на наступний рік в нього був включений ряд нових положень. Зокрема, дозволялося, як виняток, залучати неповнолітніх (за згодою профкому) до шкідливих робіт на строк до 1 місяця і переносити їм відпустку на осінь або весну.

Ваша думка про правомірність цих положень?

Задача № 2

На одному з підприємств Одеси в колективний договір на 2021 рік були включені наступні положення:

1. У випадках різкого погіршення фінансового стану заводу і скорочення чисельності, що працюють не допускаються понаднормові роботи, крім робіт у зв'язку з виробничою необхідністю;
2. Після 8 годин роботи, відпрацьованих з початку зміни, працівник виконує роботу на засадах добровільності;
3. Член профспілки не може бути представлений до звільнення по скороченню штату і переведений з одного робочого місця на інше або з одного підрозділу в інше без згоди профкому.

Дайте правовий аналіз наведених положень.

Тести

- 1) До актів соціального діалогу відносять:
 - а) закони України;
 - б) колективні договори та угоди;

- в) накази та розпорядження міністерств;*
- г) міжнародні угоди.*

2) Локальним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини, є:

а) Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 рр.;

б) Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58;

в) Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170;

г) Правила внутрішнього трудового розпорядку Національного університету «Одеська юридична академія».

3) Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 рр. укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України. Розділами Генеральної угоди є:

а) Розвиток зеленої економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць. Оплата праці. Гідні умови праці та соціальний захист працюючих. Соціальний діалог

б) Розвиток економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць. Оплата праці. Гідні умови праці та соціальний захист працюючих. Соціальний діалог.

в) Розвиток економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць. Оплата праці. Охорона праці та соціальний захист працюючих. Соціальний діалог.

г) Розвиток економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць. Оплата

праці. Гідні умови праці та соціальний захист працюючих. Соціальне партнерство.

4) Колективний договір містить:

- а) нормативні та рекомендаційні умови;*
- б) нормативні та зобов'язальні умови;*
- в) зобов'язальні та рекомендаційні умови.*
- г) інформаційні та рекомендаційні умови.*

5) Зміст колективного договору визначається:

- а) роботодавцем;*
- б) профспілкою;*
- в) сторонами в межах їх компетенції;*
- г) згідно із законами України.*

6) Строк чинності колективного договору:

- а) законодавством не регламентується;*
- б) один рік;*
- в) три роки;*
- г) залежить від особливостей організації праці у відповідного роботодавця.*

7) Із метою укладення колективних договорів та угод проводяться:

- а) колективні перемови;*
- б) обмін інформацією;*
- в) взаємні консультації;*
- г) колективні переговори.*

8) Колективні угоди укладаються на таких рівнях:

- а) територіальному;*
- б) галузевому;*
- в) національному;*
- г) усі відповіді є вірними.*

9) Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації:

- а) Міністерством соціальної політики України;*
- б) Кабінетом Міністрів України;*
- в) Міністерством юстиції України;*

г) Державною службою зайнятості України.

10) Які органи здійснюють повідомну реєстрацію колективних договорів:

- а) територіальні органи Державної служби статистики України;*
- б) регіональні відділення Національної служби посередництва і примирення;*
- в) місцеві органи виконавчої влади або органи місцевого самоврядування;*
- г) головні територіальні управління юстиції Міністерства юстиції України.*

11) Укладенню колективного договору передують:

- а) процедури оцінки репрезентативності сторін;*
- б) колективні переговори;*
- в) реєстрація сторін колективного трудового спору (конфлікту);*
- г) реєстрація проекту колективного договору.*

12) Колективний договір набуває чинності:

- а) з дня затвердження колективного договору загальними зборами найманих працівників;*
- б) з дня повідомної реєстрації колективного договору;*
- в) з дня підписання колективного договору представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому;*
- г) з дня складання протоколу розбіжностей.*

13) Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти:

- а) протягом шести місяців;*
- б) до укладення нового колективного договору або перегляду чинного колективного договору;*
- в) до моменту скасування реєстрації колективного договору;*
- г) протягом року.*

14) У разі зміни власника чинність колективного договору:

- а) зберігається протягом строку його дії;*
- б) зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року;*
- в) зберігається протягом строку його дії, але не більше двох років;*
- г) колективний договір втрачає чинність.*

15) На кого поширюються умови колективного договору:

- а) на всіх працівників та роботодавця, незалежно від того, чи є вони членами профспілки;*
- б) тільки на членів профспілки;*
- в) тільки на членів конференції трудового колективу;*
- г) тільки на членів виборного органу профспілки.*

16) Хто здійснює контроль за виконанням умов колективних договорів:

- а) безпосередньо сторони, що їх уклали, чи уповноважені ними представники;*
- б) роботодавці, їх об'єднання;*
- в) органи місцевого самоврядування;*
- г) профспілки, їх об'єднання.*

17) Колективна угода укладається:

- а) на національному та територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі;*
- б) на національному та галузевому рівнях на двосторонній або тристоронній основі;*
- в) на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній основі;*
- г) на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі.*

18) На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї зі сторін:

- а) у двомісячний строк після реєстрації підприємства;*
- б) у тримісячний строк після реєстрації підприємства;*
- в) у п'ятимісячний строк після реєстрації підприємства;*
- г) у шестимісячний строк після реєстрації підприємства.*

19) У колективному договорі не встановлюються взаємні зобов'язання сторін з регулювання наступних виробничих, трудових, соціально-економічних відносин:

- а) здійснення державного нагляду та контролю;*
- б) нормування і оплати праці;*
- в) встановлення гарантій, компенсацій, пільг;*
- г) режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку.*

20) На яких підприємствах, в установах, організаціях укладається колективний договір?

- а) лише тих, що знаходяться у державній та комунальній власності;
- б) що перебувають у колективному трудовому спорі;
- в) на яких діють первинні профспілкові організації;
- г) що мають право юридичної особи.

Завдання

На прикладі будь-якого існуючого колективного договору підприємства, установи, організації (або кількох) проаналізуйте, які із закріплених там положень присвячені сфері соціального забезпечення і чи поширені вони в цілому сьогодні на практиці в Україні.

Нормативно-правові акти та спеціальна література:

1. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. 1971 р., / Додаток до № 50 /
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Урядовий кур'єр*. 2011. № 29.
4. Анисимов А.Л. Колективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение. *Трудовое право*. 2003. № 1. С. 17-23.
5. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. К.: Знання, 2005. 694 с.
6. Гетьманцева Н. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 3. С. 82-88.
7. Гудзь О.О. Акти соціального діалогу у сучасному праві соціального забезпечення. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. № 1. С. 45-51.
8. Гудзь О.О. Колективні угоди як джерела права соціального забезпечення України. *Правове забезпечення соціальної сфери: матер. XI Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. учених* (м. Одеса, 23 квітня 2020 р.). С. 195-198.
9. Гудзь О.О. Поняття колективної угоди у праві соціального забезпечення України. *Правове життя сучасної України: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.)/ відп. ред. М.Р.

Аракелян. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. 480 с. С. 211-214.

10. Гудзь О.О. Роль актів соціального партнерства у сфері соціального забезпечення в окремих країнах ЄС. Сталій розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку: у 2 т.: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (27 листопада 2020, Одеса)/ уклад.: А.С. Гуменюк, В.С. Кучерявенко та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. 228 с. Т. 2. С. 5-8.

11. Жарков Б.Н. Новые социально-правовые аспекты развития коллективных договоров при капитализме. *Проблемы трудового права и права социального обеспечения*. М, 1975. С. 247-254.

12. Киба В. Про олективні договори і угоди. *Довідник кадровика*. 2012. № 2. С. 34-37.

13. Ласько І.М. Система джерел права соціального забезпечення України: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 16 с.

14. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование): учебное пособие/ А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина; Яросл. гос. ун-т, 2008. Ярославль: ЯрГУ, 2008. 434 с.

15. Тарасюк Т.М. Акти соціального діалогу як джерела права соціального забезпечення. *Правове життя сучасної України: матеріали Міжнар. наук. конф. проф.-викл. та аспірант. складу* (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.)/ відп. за вип. В. М. Дрьомін; НУ «ОЮА». Півд. регіон. центр НАПрН України. Одеса: Фенікс, 2013. Т. 1. С. 587-590.

16. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. 9. С. 140-150.

ПИТАННЯ ДО ЕКЗАМЕНУ ЗІ СПЕЦКУРСУ

1. Становлення договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин на території сучасної України.
2. Правова основа договірного регулювання праці та соціального забезпечення на сучасному етапі.
3. Поняття трудового договору за законодавством України. Види договорів.
4. Поняття договору у сфері соціального забезпечення. Види договорів.
5. Трудовий договір про суміщення професій (посад).
6. Трудовий договір про роботу за сумісництвом.
7. Трудовий договір з неповнолітньою особою.
8. Трудовий договір з державним службовцем.
9. Трудовий договір з іноземцем.
10. Договір про стажування.
11. Контракт.
12. Документи та відомості про особу, які подаються при укладанні трудового договору.
13. Вимоги до працівників при укладанні трудового договору.
14. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу.
15. Зміст та форма трудового договору.
16. Загальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.
17. Спеціальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.
18. Особливості юридичної відповідальності працівника за контрактом.
19. Поняття та види соціальних послуг за чинним законодавством України.
20. Поняття, особливості та види договорів про надання соціальних послуг.
21. Порядок укладання, зміни та припинення договорів про надання соціальних послуг.
22. Зміст договору про надання соціальних послуг.
23. Сторони договору про надання соціальних послуг.
24. Правовий статус надавача соціальних послуг.
25. Правовий статус отримувача соціальних послуг.
26. Відповідальність за порушення договору про надання соціальних послуг.
27. Види договорів у сфері соціального страхування.
28. Договір про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.
29. Договір про недержавне пенсійне забезпечення (пенсійний контракт).
30. Сторони та зміст договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.
31. Порядок укладання, зміни та припинення договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.
32. Сторони пенсійного контракту.
33. Зміст пенсійного контракту.
34. Пенсійна схема.

- 35. Порядок укладання, зміни та припинення пенсійних договорів. Строк дії.
- 36. Поняття та сфера застосування договорів з надання медичної допомоги.
- 37. Поняття та види колективних угод, сфера їх дії, процедура укладання та зміни.
- 38. Сторони і зміст колективних угод.
- 39. Роль колективних угод в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.
- 40. Поняття і сторони колективного договору, процедура його укладання та зміни.
- 41. Зміст і структура колективного договору.
- 42. Роль колективних договорів в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.
- 43. Сфера застосування контрактної форми трудового договору.