

6. Данилова М. В. Диференціація правового регулювання колективних трудових прав суддів України / М. В. Данилова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 178–182 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12dmvpcu.pdf>
7. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів / О. А. Телічко // Юридична наука і практика. – 2011. – №1. – с.24–30
8. Іваночко І. Імплементация міжнародно-правових стандартів статусу суддів у конституційному праві України / І. Іваночко // Національний юридический журнал: теорія і практика. – 2014. – №4. – с.42–46 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/4/9.pdf
9. Висновки «Набір та навчання суддів в сучасному суспільстві» Першої експертної комісії Міжнародної Асоціації суддів (22–26 вересня 1996 р.) // Міжнародні стандарти незалежності суддів: збірка документів. – К.: Поліграф–Експрес. – 2008. – 64с
10. Незалежність, дієвість та роль суддів: Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи № (94) 12 від 13.10.1994 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_32

References:

1. When the National Program of Adaptation of Ukraine to the European Union: Law of Ukraine from 18.03.2004 № 1629-IV // BD. - 2004. - №29. - St.367
2. Agreement on Association between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand: Agreement of 27/06/2014 // Official bulletin of Ukraine. - 2014. - №75 (Volume 1). - P.83. - St.2125
3. Pri Judicial System and Status of Judges: Law of Ukraine of 07.07.2010 № 2453-VI // Supreme Council of Ukraine (BD). - 2010. - № 41-42, № 43, № 44-45. - St.529
4. European Charter on the Law "On the Status of Judges" (the Council of Europe, 1998) // international standards of judicial independence: a collection of documents. - K. : Polygraph-Express. - 2008. - s.91-95
5. Common opinion on the draft Law of Ukraine "On the Judicial System and Status of Judges", prepared by the Venice Commission and the Directorate of Cooperation Directorate General of Human Rights and Legal Affairs of the Council of Europe, adopted by the Commission on 82 Plenary meeting (12-13 March 2010) on the basis of comments S.Hassa, John. Hamilton M.Pellonpyaa and H.Suhotskoyi (Item 27) [electronic resource] - Access: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsen.nsf/0/31442ab10276912bc22576f2003e0acc/\\$FILE/CDL-AD\(2010\)003-ukr.pdf](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsen.nsf/0/31442ab10276912bc22576f2003e0acc/$FILE/CDL-AD(2010)003-ukr.pdf)
6. Danylova M.V. Differentiation of legal regulation of collective labor rights judges Ukraine / M.V. Danilov // Forum of law. - 2012. - № 2. - P. 178-182 [electronic resource]. - Access: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12dmvpcu.pdf>
7. Telichko AA The adaptation of labor legislation of Ukraine in the field of labor to European standards / OA Telichko // Legal science and practice. - 2011. - №1. - S.24-30
8. Ivanochko I. Implementation of international legal standards the status of judges in constitutional law Ukraine / I.Ivanochko // Nacjonal'ny'j juridical magazine: Theory and Practice. - 2014. - №4. - S.42-46 // [electronic resource] - Access: www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/4/9.pdf
9. Conclusion "set and training of judges in modern society," the first of the expert committee of the International Association of Judges (22-26 September 1996) // international standards of judicial independence: a collection of documents. - K. : Polygraph-Express. - 2008. - 64p.
10. Independence, efficiency and role of judges: Recommendation of the Committee of Ministers № (94) 12 of 13/10/1994 // [electronic resource] - Access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_32

Рецензент: кандидат юридичних наук, доцент Андрущенко І.Г

УДК 349.222.2

Свічкарьова Я.В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ДОГОВОРУ

«НУЛЬ ГОДИН» БЕЗ ПРАВА ПРАЦІВНИКА ВІДМОВИТИСЯ ВІД РОБОТИ

Анотація: Стаття присвячена питанням щодо необхідності правової регламентації такого виду роботи за викликом як договір «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи.

Ключові слова: нетипова зайнятість, трудовий договір, робота за викликом, договір «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи.

Свечкарева Я.В.,

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедри трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

К ВОПРОСУ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ДОГОВОРА

«НОЛЬ ЧАСОВ» БЕЗ ПРАВА РАБОТНИКА ОТКАЗАТЬСЯ ОТ РАБОТЫ

Аннотация: Статья посвящена вопросам, касающимся необходимости правовой регламентации такого вида работы по вызову как договора «ноль часов» без права работника отказаться от работы.

Ключевые слова: нетипичная занятость, трудовой договор, работа по вызову, договор «ноль часов» без права работника отказаться от работы.

Svichkarova Y. V.,

Candidate of Legal Sciences,
assistant professor of labor law

National Law University, Yaroslav the Wise

ON THE ISSUE OF LEGAL REGULATION AGREEMENT

“ZERO HOUR” WITHOUT THE RIGHT TO REFUSE TO WORK OFFICER

Summary: The predominant form of citizen involvement to work for a long time remained the "classic" contract of employment, the definition of which is provided for in Article 21 of the Labor Code of Ukraine. However, socio-economic changes in our society challenges implementing innovative approaches involving labor: there were various forms of atypical employment. So today there is a need to intensify research-related definition of the legal nature and content of non-standard employment contracts and their impact on the status of the employee and the employer.

The article is a determination of scientific studies on the possibility of legal regulation of one of the types of work on call - the contract "zero hours" without the employee refuse to work.

Therefore, today the least studied domestic science is in agreement that mediates job on call. It should be mentioned that in the Ukrainian legislation the definition and characteristics of such contracts absent, although in practice such work becomes rapid spread among lawyers, auditors, insurance agents, designers, guides and more. The issue of the legal nature of the contract "zero hours" without the employee refuse to work is very controversial.

Conclusion of the contract "zero hours" without the right to refuse to work entails restrictions on the rights of the employee. This can manifest itself in limiting movement, timing and place of rest and more. All this, especially given the economic inequality of the employee and the employer requires the employee rights and provide guarantees to compensate for such unstable character of employment.

In our opinion, the need of legal regulation in the current labor legislation of Ukraine agreement "zero hours" without the employee refuse to work not seen as appropriate. Although work on call can be regarded as an alternative to unemployment, means initial accumulation of professional experience, as an additional source of income, yet "any legal structure of atypical employment contracts must also" live by the laws "legal principles that reflect the unity of private and public foundations in the legal regulation of labor relations. They provide stability (guaranteeing) the labor rights of the employee who entered into atypical employment contract".

Key words: atypical employment, labor contract, work on call, contract "zero hours" without the employee refuse to work.

Актуальність проблематики. Стаття 43 Конституції України наголошує «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [1].

Переважною формою залучення громадян до праці тривалий час залишався «класичний» трудовий договір, визначення якого надається у ст. 21 КЗпП України. Однак, соціально-економічні зміни, що відбулися у нашому суспільстві викликали впровадження інноваційних підходів залучення до праці: з'явилися різноманітні нетипові форми зайнятості. Тому на сьогодні виникає потреба в активізації наукових досліджень, пов'язаних з визначенням юридичної природи і змісту нестандартних трудових договорів, їх впливу на статус працівника та роботодавця.

Сутність наукової розробки проблеми. Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедиктов, Н. Вишневська, І. Кисельов, А. Лушніков, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Соїфер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень зарубіжних фахівців М. Шабанової та О. Коркіна. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипка, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів.

Водночас існує низка проблем, які не мають достатнього висвітлення, а саме питання щодо можливості правової регламентації договору «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи.

Мета статті - проаналізувати дослідження науковців та зробити висновки щодо можливості правового регулювання одного з видів роботи за викликом – договору «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи.

Виклад матеріалу. Отже, на сьогодні найменш дослідженим у вітчизняній науці залишається договір, який опосередкує роботу за викликом. Слід вказати, що в українському законодавстві визначення та особливості таких договорів зовсім відсутні, хоча на практиці така робота набуває стрімкого поширення серед юристів, аудиторів, страхових агентів, дизайнерів, екскурсоводів тощо. Пояснити це можна прагненням роботодавця максимально використати оплачений робочий час та мінімізувати витрати, пов'язані зі створенням робочих місць. Зацікавленість працівників може обумовлюватися, наприклад, необхідністю суміщення роботи із сімейними обов'язками, навчанням, тобто коли встановлений на підприємстві загальний режим робочого часу не влаштовує їх з тих чи інших причин.

На практиці робота за викликом оформлюється цивільно-правовими договорами, строковими трудовими договорами, а іноді ніяких договорів не укладається. Дійсно, застосування нестандартних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається, переважно, за рахунок зменшення соціальної захищеності працівників.

Сутність роботи за викликом полягає в тому, що «передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня» [2, с.198]. Таке визначення можна пояснити тим, що виконання роботи працівниками, в цілому, залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо [3, с.119].

Специфіка трудового договору з працівником за викликом обумовлена видозмінами організаційного критерію, який виявляється у встановленні «достатньо своєрідного» режиму робочого часу. Тобто дата, час початку та закінчення, тривалість

роботи при кожному виклику не встановлені заздалегідь. Як наслідок, чітко виражена залежність працівника від роботодавця послабляється. Правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, не поширюються на такого працівника взагалі, або поширюються з певним винятком, а розподілення та облік робочого часу та часу відпочинку відрізняються істотною специфікою [4, с.232].

Договори про роботу за викликом поділяються на два види.

Першим є так звані «угоди мінімум-максимум» (min-max contracts). У даному випадку встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу.

Другий вид отримав назву договір «нуль годин» (zero-hours contract), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання [5, с.61]. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати.

В свою чергу, договори «нуль годин» поділяються на два різновиди:

відповідно до першого різновиду – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий різновид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

Однак, спільним для обох різновидів є те, що у роботодавця немає обов'язку надавати роботу. Щодо обов'язків роботодавця надати, а працівника – виконувати роботу, слід зазначити, що «класичний» трудовий договір передбачає взаємні зобов'язання сторін. Так, відповідно ч.1 ст.21 КЗпП України [6] - трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому розпорядкові, 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.

Як вбачається, основною відмінністю договору «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи від «класичного» трудового договору полягає у відсутності з боку роботодавця обов'язку надати працівникові роботу. Разом з тим, зобов'язання щодо виконання роботи, яка може бути надана, працівник не позбавлений.

Питання щодо правової природи договору «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи є дуже спірним. З одного боку, висловлювалася думка про те, що такого роду договори не можуть бути примусово виконані «у зв'язку з відсутністю зустрічного зобов'язання» та те, що вони «зовсім не є договорами». З іншого боку, такий вид угод йменується «одностороннім трудовим правовідношенням» [5, с.66].

Слід зазначити, що в цивільному праві широко застосовуються односторонні договори. Так, відповідно ч.2 ст. 626 Цивільного кодексу України [7] договір є одностороннім, якщо одна сторона бере на себе обов'язок перед другою стороною вчинити певні дії або утриматися від них, а друга сторона наділяється лише правом вимоги, без виникнення зустрічного обов'язку щодо першої сторони.

У сучасній цивілістичній літературі до односторонніх відносять договори дарування, позики, безоплатного користування майном (позички).

Необхідно враховувати, що, незважаючи на односторонній характер зобов'язань за вказаними договорами, більшість з них носить відплатний характер. Це означає те, що сторона, яка наділена за договором лише обов'язками, наприклад отримує певну грошову суму (договір позики) або майно (договір ренти), а інша сторона несе певні ризики у зв'язку з укладанням договору.

Що ж стосується договору «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи, то в ньому відсутній зустрічний обов'язок: роботодавець оплачує роботу, яка була фактично виконана, однак перебування працівника у стані готовності до виконання роботи не оплачується.

На відміну від класичного трудового договору, який є двостороннім та оплатним, вказаний вище договір «нуль годин» більш нагадує односторонній та безоплатний договір. А тому слід погодитися із зарубіжними дослідниками, які визначають, що «...працівники за договором «нуль годин» без права відмовитися від роботи не вважаються працюючими за трудовим договором. І якщо теоретично існування таких договорів допустимо, то доцільність їх легалізації в трудовому праві виявляється сумнівною» [5, с.66].

Дійсно, укладання договору «нуль годин» без права відмовитися від роботи тягне за собою обмеження прав працівника. Це може виявлятися в обмеженні пересування, вибору часу та місця відпочинку тощо. Все це, особливо враховуючи економічну нерівність працівника та роботодавця, потребує надання працівникові прав та гарантій, які компенсували б такий нестабільний характер зайнятості.

Ми поділяємо думку О.Коркіна, який вважає, що «обмеження прав працівника у період очікування може бути компенсовано виплатою певної винагороди, розмір якої може коливатися в залежності від жорсткості обмежень, що накладаються. На роботодавця має бути покладено обов'язок оплачувати певний мінімум робочих годин, незалежно від факту використання праці працівника» [5, с.66].

Однак, при такому варіанті регулювання договір «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи фактично буде перетворений на договір «мінімум - максимум».

У своїй дисертаційній роботі М. Шабанова запропонувала проект глави ТК РФ «Особливості регулювання праці працівників за викликом». В статтях цієї глави встановлюється саме не право, а обов'язок працівника стати до роботи за викликом в строк, який передбачений в попередженні роботодавця. У статті 2 визначається, що тривалість роботи, для виконання якої притягується працівник, повинна бути вказана роботодавцем в письмовому попередженні працівника про виклик на роботу. Тривалість роботи при кожному фактичному виклику вказується із рахунку фактично відпрацьованого часу, однак не може складати менш 3-х годин нормального робочого

часу. Мінімальна тривалість робочого часу працівника за викликом за певний обліковий період повинна бути вказана в трудовому договорі, однак не може бути меншою ніж 10 годин на тиждень. У статті 3 «Оплата праці працівників за викликом» вказано, що при кожному виклику з погодинною оплатою праці, остання відбувається за фактично відпрацьованим часом, однак не менш ніж за 3 години. Час, на протязі якого працівник за викликом не працює (не притягується до роботи), не вважається простоем. При цьому працівникові виплачується компенсація, розмір якої визначається виходячи із узгодженої мінімальної тривалості робочого часу за обліковий період. Роботодавець звільняється від обов'язку виплачувати передбачену компенсацію, якщо працівник жодного разу не був притягнутий ним до виконання роботи протягом шести місяців поспіль.

Висновок. Отже, на нашу думку, необхідність правової регламентації в чинному трудовому законодавстві України договору «нуль годин» без права працівника відмовитися від роботи не вважається доцільною. І хоча, робота за викликом може розглядатися у якості альтернативи безробіттю, засобу накопичення первинного професійного досвіду, як додаткове джерело прибутку, все ж таки «будь-яка юридична конструкція нетипових трудових договорів повинна також «жити за законами» правових принципів, які відображають єдність приватних і публічних засад у правовому регулюванні трудових відносин. Вони забезпечують, з одного боку, стабільність (гарантованість) трудових прав працівника, який уклав нетиповий трудовий договір» [8, с.273].

Список використаних джерел:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року [Текст] // Відом. Верхов. Ради (ВВР). – 1996. – № 30.
2. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов [Текст] / И.Я.Киселев.- М, Велби: Проспект, 2005 - 360с.
3. Шабанова М.А. http://library.gpntb.ru/cgi/irbis64r_simple/cgiirbis Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров [Текст] : Диссертация на соискание ученой степени канд. юрид. наук :12.00.05 / М. А. Шабанова. - Ярославль, 2008. - 221с.
4. Никитина Н.Р. http://libtest2.usla.ru/cgi-bin/libtest2/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21D Режим гибкого рабочего времени [Текст] / Н. Р. Никитина // Российский ежегодник трудового права. - СПб. : Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2010. - № 5. 2009 г. - С. 231-244.
5. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы: [Текст] / А.Е. Коркин.- М.: Инфотропик Медиа, 2013.- 208 с.
6. Кодекс законів про працю України [Текст]: затв. Законом України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (322а-08) // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
7. Цивільний кодекс України [Текст]: затв. Законом України від 19 червня 2003 року N 980-IV. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356.
8. Лушников А. М. Нетипичные трудовые договоры в начале XIX века [Текст] /А.М. Лушников. //Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь. - Минск : Белорусский государственный университет, 2008. - С. 263 – 273.

References:

1. Konstytuciya Ukrayiny, pry`nyata na p'yatij sesiyi Verxovnoyi Rady Ukrayiny 28 chervnya 1996 roku [Tekst] // Vidom. Verxov. Rady (VVR). – 1996. – № 30.
2. Ky`selev Y.Ya. Sravny`tel`noe trudovoe pravo: uchebnyk dlya VUZov [Tekst] / Y.Ya. Ky`selev.- M, Velby: Prospekt, 2005 - 360 s.
3. Shabanova M.A. http://library.gpntb.ru/cgi/irbis64r_simple/cgiirbis_64.exe Osobennosti pravovogo regulirovaniya netypichnykh trudovykh dogovorov [Tekst]: Dy`SSERTACIYA NA SOYSKANIYE UCHENOJ STEPENY kand. yuryd. nauk :12.00.05 / M. A. Shabanova. - Yaroslavl', 2008. - 221s.

4. Nykytyna N.R. http://libtest2.usla.ru/cgi-bin/libtest2/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Rezhym_gibkogo_rabocheho_vremeny [Tekst] / N. R. Nykytyna // Rossy`jsky`j ezhegodny`k trudovogo prava. - SPb. : Sankt-Peterburgskij gos. un-t, 2010. - № 5. 2009 g. - S. 231-244.
5. Korky`n A.E. Nety`py`chnie trudovie otnosheny`ya: zaemnij trud, telerabota i rabota po vizovu: pravovaya pryroda, zarubezhnoe zakonodatel`stvo i rossijsky`e perspekty`vi: [Tekst] / A.E. Korky`n.- M.: Y`nfotropy`k Medya, 2013.- 208 s.
6. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayiny` [Tekst]: zatv. Zakonom Ukrayiny vid 10 grudnya 1971 r. №322-VIII (322a-08) // Vidom. Verxov. Rady URSR. – 1971. – Dod. do № 50. – St. 375.
7. Sy`vil`ny`j kodeks Ukrayiny` [Tekst]: zatv. Zakonom Ukrayiny vid 19 chervnya 2003 roku N 980-IV. // Vidomosti Verhovnoyi Rady Ukrayiny (VVR), 2003, №№ 40-44, st.356.
8. Lushny`kov A. M. Nety`py`chnie trudovie dogovori v nachale XIX` veka [Tekst] /A.M. Lushny`kov. //Pravovie sredstva obespecheny`ya razvytyya ekonomykyi Respubliki Belarus`. - Mi`nsk : Belorusskij gosudarstvennij uny`versy`tet, 2008. - S. 263 – 273.

Рецензент: кандидат юридичних наук, доцент Андрущенко І.Г.

УДК 349.2

Федунів А.Д.,

старший помічник Генерального прокурора України

СУЧАСНИЙ СТАН НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ГРОМАДЯНАМ ПОХИЛОГО ВІКУ

У статті визначено значення нормативно-правового забезпечення у сфері надання соціального обслуговування літніх людей в Україні. Проаналізовано його сучасний стан як на міжнародно-правовому, так і на внутрішньо національному рівні. У статті виділено також основні положення, що закріплені відповідними нормативно-правовими актами щодо регламентації надання соціального обслуговування літнім людям в Україні, здійснено поділ законодавчих актів на ті, що закріплюють загальні та спеціальні норми у даній сфері.

Ключові слова: нормативно-правове забезпечення, соціальні послуги, громадяни похилого віку, міжнародні стандарти.

Федунов А.Д.,

старший помічник Генерального прокурора України

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ ГРАЖДАНАМ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

В статье проанализировано значение нормативно-правового обеспечения в сфере предоставления социального обслуживания пожилых людей в Украине. Проанализировано его современное состояние как на международно-правовом, так и на внутринациональном уровне. В статье выделено также основные положения, закрепленные соответствующими нормативно-правовыми актами по регламентации предоставления социального обслуживания пожилым людям в Украине, осуществлено разделение законодательных актов на те, которые закрепляют общие и специальные нормы в данной сфере.

Ключевые слова: нормативно-правовое обеспечение, социальные услуги, граждане пожилого возраста, международные стандарты.

Feduniv A. D.

Senior Assistant of General Prosecutor of Ukraine

THE CURRENT STATE OF THE LEGAL PROVISION OF SOCIAL SERVICES FOR ELDERLY PERSONS

In the article analyzed the importance of legal security in the field of social care of older people in Ukraine. Analyzes its current state as the international law and on intra national level. The article also highlighted the main provisions enshrined relevant regulatory acts on regulation of social care provision for older people in Ukraine, made the division of legislative acts to those that fix general and special rules in this area.