

*А.А. Юрченко,
доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
м. Луганськ, Україна*

НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС ТА ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Досліджена правова природа ненормованого робочого часу. Визначена сфера застосування ненормованого робочого часу. Доведено, що ненормований робочий час є самостійним видом робочого часу. Запропонована до законодавчого закріплення дефініція ненормованого робочого часу. Внесені пропозиції щодо вдосконалення правого регулювання ненормованого робочого часу в Україні.

Ключові слова: робочий час, ненормований робочий час, режим робочого часу, працівник, роботодавець, правове регулювання.

Тривалість робочого часу є дуже важливою умовою будь-якого трудового договору. Піклуючись про працівника, держава встановила максимальну тривалість робочого часу з метою запобігання надмірної втоми та надання часу для відновлення працездатності. Проте сьогодні популярним стало використання праці на умовах ненормованого робочого часу. Прикриваючись цим словосполученням, роботодавець має можливість використовувати труд працівника майже цілодобово, без вихідних, а іноді й без відпуски, при цьому працівник жодної компенсації за таку переробку не отримує. Але чи завжди він має для цього законні підстави?

Дослідженню правового регулювання ненормованого робочого часу приділяли увагу у своїх працях чимало вчених, серед них І. Александров, В.М. Венедіктова, В.В. Жернаков, І.М. Коваленко, А.М. Курінний, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, В.В. Мітрофанова, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко та інші. Водночас до сьогодні немає однозначного підходу щодо застосування ненормованого робочого часу.

Метою цієї статті є дослідження правової природи ненормованого робочого часу, визначення сфери застосування ненормованого робочого часу, а також розробка конструктивних пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання у цій сфері.

Поняття «ненормований робочий день» уперше з'явилося на початку 20-го століття і, як зазначає І. Александров, є «древнім» радянським винаходом [1, с.3]. Суть ненормованого робочого дня полягає у тому, що роботодавцеві надано право вимагати від працівника виконання термінової роботи після закінчення робочого дня. При цьому плату за час, відпрацьований понад норму, працівник не отримує, тривалість часу, на який роботодавець може його затримати на роботі, трудовим законодавством не регулюються. Як видно, такий правовий підхід повною мірою відбивав паную-

чий у радянські часи принцип абсолютного домінування державних інтересів щодо прав особистості. Очевидно, що у сучасній, правовій, соціальній державі такий стан речей не можна визнати прийнятним.

Проте, слід констатувати, що використання ненормованого робочого часу у вищезгаданому трактуванні, безумовно, є вигідним роботодавцеві і на сучасному етапі. Тому сьогодні робота в умовах ненормованого робочого дня, особливо у приватному секторі економіки, є частіше правилом, ніж виключенням.

У науці трудового права питання щодо правової приналежності ненормованого робочого часу є дискусійним. Більшість авторів вважають, що ненормований робочий час – це режим робочого часу. Так, В.В. Жернаков зазначає, що «...ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у випадках неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальний робочий час. Ці переробки робочого часу не є надурочною роботою і додатково не оплачуються» [2, с.166-167].

Аналогічної точки зору дотримуються Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський, які вказують, що «...ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу окремих працівників, обумовлений специфікою та характером їх праці, при якій допускається за необхідністю в окремі дні робота понад встановлену тривалість робочого часу за пропозицією роботодавця або за ініціативою самого працівника» [3, с.164].

І.М. Коваленко також вважає, що ненормований робочий час є режимом робочого часу [4, с.40]. Проте В.М. Венедіктова вважає, що ненормований робочий час є «...відхиленням від нормальної тривалості робочого часу» [5, с.101].

В.І. Прокопенко, розглядаючи види робочого часу, вказує на те, що є нормований робочий час, який у свою чергу підрозділяється на робочий час нормальної тривалості, скорочений робочий час, неповний робочий час і ненормований робочий день [6, с.289, 294]. Як видно, шановний учений класифікуючи робочий час на вказані два види – нормований і ненормований – робить акцент на наявності або відсутності початкової, заздалегідь встановленої, тривалості робочого дня.

Виходячи з аналізу наведених вище позицій, на наш погляд, відносити ненормований робочий час до режимів робочого часу є не зовсім доцільним.

У науці трудового права під режимом робочого часу розуміється розподіл робочого часу у межах певного календарного періоду [7, с.417]. Таким календарним періодом можуть бути доба, тиждень або місяць. Відповідно, режим робочого часу характеризує таку юридичну обставину як розподіл чітко встановленої для працівника тривалості робочого часу у конкретному календарному періоді. Режим встановлюється у межах нормальної тривалості робочого часу і не виходить за межі 40 годин на тиждень.

Водночас, робота в умовах ненормованого робочого дня припускає наявність таких обставин, за наявності яких працівник буде вимушений виконувати роботу понад нормальну тривалість робочого дня. Ці обставини часто неможливо заздалегідь передбачати або заздалегідь прорахувати. І за наявності певних обставин тривалість робочого часу збільшується та виходить за межі основного різновиду робочого часу – нормального робочого часу.

Відповідно, робота в умовах ненормованого робочого дня не може розглядатися як режим робочого часу. Це обумовлюється тим, що в умовах ненормованого робочого часу не йдеться про перерозподіл робочого часу у межах певного календарного періоду, а йдеться як раз про його невизначену тривалість. У цьому випадку спостерігається збільшення періоду фактичного робочого часу.

На підставі вищевикладеного, можна зробити висновок, що категорія «ненормований робочий час» є самостійним видом робочого часу, а не його режимом. І як самостійний вид робочого часу ненормований робочий час вимагає чіткої правової регламентації, законодавчого закріплення дефініції «ненормований робочий час» і сфери його застосування.

Ненормований робочий час у тому виді, у якому він існує сьогодні, по суті, не підлягає ніякому регулюванню. Якщо звернутися до Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) [8], то слід зазначити, що у главі IV, що присвячена правовому регулюванню робочого часу, немає згадки про ненормований робочий день як про вид робочого часу, також не згадується ненормований робочий час і як режим роботи. Водночас, у главі V КЗпП, що присвячена регулюванню часу відпочинку та у Законі України «Про відпустки» [9] говориться про те, що працівникам з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка. Як видно, має місце правова колізія: як вид або режим робочого часу ненормований робочий час законодавчо не закріплений, у той же час за роботу в умовах такого часу законом передбачена додаткова відпустка.

Згадку про ненормований робочий день можна знайти у двох досить старих, але ще діючих документах: Постанові НКП СРСР від 13.02.1928 № 106 «Про працівників з ненормованим робочим днем» [10] і Рекомендаціях про надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер роботи, що затверджені наказом Міністерством праці України № 7 від 10 жовтня 1997 р. (далі – Рекомендації) [11].

Але враховуючи, що Постанові НКП СРСР майже 90 років, Рекомендації носять не обов'язковий, а рекомендаційний характер, і основним джерелом трудового права є Кодекс законів про працю, можна стверджувати, що ненормований робочий день трудовим законодавством України не передбачений.

Проте, сьогодні ряд працівників працює в умовах ненормованого робочого дня. Причому, багато хто вважає (як працівники, так і роботодав-

ці), що норма щодо 40-годинного робочого тижня на працівників, які працюють в умовах ненормованого робочого дня, не поширюється.

Водночас, стаття 50 КЗпП чітко встановлює, що «нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу» [8]. Зі сенсу цієї правової норми витікає, що у якому б режимі робочого часу не працював працівник, максимальна тижнева його тривалість не може перевищувати 40 годин.

Згідно з п.4 Рекомендацій про надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці «...на працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві режим робочого часу. У зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган не має права систематично притягати працівників, які працюють у такому режимі, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу» [11].

Професор В.І. Прокопенко також підкреслює, що ненормований робочий день не означає, що працівники, для яких він встановлюється, повинні працювати необмежену кількість часу. Названий автор підкреслює: «...Тривалість роботи для них також встановлена в 40 годин з відповідним їх розподілом на п'ять чи шість робочих днів. На них повністю поширюється внутрішній трудовий розпорядок. Зокрема, вони своєчасно повинні приходити на роботу, в установлені години користуватися перервами для відпочинку тощо» [6, с.294]. Також він стверджує, що «...перебування на роботі понад норму робочого дня не перетворює його в подовжений, оскільки власник або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності і господарювання, не має права запроваджувати таке перебування постійно для осіб з ненормованим робочим днем, заздалегідь зобов'язуючи їх приходити на роботу раніше або залишати місце роботи пізніше. Лише у тих випадках, коли робота в позаурочний час викликана необхідністю, працівники з ненормованим робочим днем зобов'язані виконувати її без додаткової оплати» [6, с.294-295].

Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський також підкреслюють, що термін «ненормований робочий день» значною мірою умовний та не означає, що тривалість робочого часу осіб, які працюють у такому режимі, не обмежена: «Насправді тривалість їх праці обмежена не лише колом обов'язків і об'ємом роботи, але і загальноновстановленою нормою робочого часу. Працівники з ненормованим робочим днем на загальних підставах повинні звільнятися від роботи у дні щотижневого відпочинку й у святкові дні; на них поширюються правила, що визначають час початку і закінчення роботи, перерв для відпочинку та харчування на цьому підприємстві. Роботодавець не має права систематично залучати їх до роботи у позаурочний час або заздалегідь зобов'язати до певної переробки понад встановлену тривалість робочого часу, передбачаючи для цієї категорії працівників подовже-

ну тривалість робочих змін або норми обов'язкової переробки на тиждень» [3, с.165].

А.М. Курінний також акцентує увагу на тому, що роботодавець має право залучати осіб з ненормованим робочим днем до роботи у позаурочний час лише епізодично, що не дозволяє перетворювати цей режим на систематичну переробку понад встановлену тривалість робочого часу [12, с.128].

Вважаємо важливими звернути увагу на те, що хоча у теорії трудового права більшість учених стверджують, що ненормований робочий час не має виходити за рамки 40 годин на тиждень, у законодавстві про це чітко ніде не сказано. Такий стан речей дозволяє деяким науковцям робити висновки про те, що «...КЗпП України не має прямої заборони на встановлення особливих режимів робочого часу на тривалий термін» [4, с.40-41], а роботодавцям встановлювати на власний розсуд для працівників ненормований робочий день і використовувати працю деяких працівників іноді фактично майже 24 години на добу.

Водночас, аналіз єдиного документу, присвяченого ненормованому робочому часу, – Рекомендацій про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем додаткової відпустки за особливий характер праці, дозволяє зробити висновок про те, що ненормований робочий день, поперше, не може встановлюватися будь-якому працівникові, а по-друге, робота понад нормальну тривалість робочого часу для працівників з ненормованим робочим днем допускається тільки у разі потреби. Відповідно, робота понад встановлену законодавством нормальну тривалість робочого часу, має носити епізодичний характер і допускатися тільки у виняткових випадках. Іншими словами, така ознака як системність при роботі в умовах ненормованого робочого дня не повинна допускатися.

Слід відзначити, що сьогодні у практиці застосування ненормованого робочого дня саме цей аспект не дотримується. За межами нормальної тривалості робочого часу, прикриваючись словосполученням «ненормований робочий час», систематично (а не епізодично) здійснюється фактична трудова зайнятість практично усіх співробітників правоохоронних органів, журналістів та ін.

Такий стан речей є неприпустимим, оскільки сили людського організму не безмежні, і будь-кому, навіть найенергійнішій та працездатній людині необхідний час для сну та відновлення сил. Проте, чинне трудове законодавство не встановлює ані максимальної кількості разів залучення працівників до додаткової роботи у рамках ненормованого робочого дня, ані максимальної тривалості цього ненормованого робочого дня.

Як справедливо зазначає В.В. Мітрофанова: «У результаті неясності юридичного формулювання на практиці ненормований робочий день підміняється поняттям «режим роботи з постійними надурочними роботами без додаткової оплати і обмеження за максимальним розміром таких переробок», що, поза сумнівом, порушує норми з охорони праці та права працівників» [13, с.5].

Необхідно підкреслити, що законодавча неврегульованість питання застосування ненормованого робочого дня порушує не лише норми з охорони праці, але й призводить до порушення найважливіших принципів, що лежать в основі правового регулювання праці.

У проекті Трудового кодексу України [14], на відміну від нині чинного КЗпП [8], приділена увага ненормованому робочому дню. Проте він розглядається у рамках параграфу 3, регулюючого роботу понад встановлену тривалість робочого часу. Як видно, законодавець спочатку розглядає ненормований робочий день як час, що виходить за рамки нормальної тривалості.

Вважаємо за неможливе погодитися із такою точкою зору, оскільки ненормований робочий день може як виходити за межі нормальної тривалості робочого часу, так і не виходити за її межі. Більше того, більшість учених наполягають якраз на тому, що ненормований робочий день не повинен перевищувати норму тижневого робочого часу, встановлену законодавством.

Згідно зі ст.154 проекту Трудового кодексу «робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без неї зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. У разі, коли працівник з ненормованим робочим днем залучається до роботи понад норму робочого часу систематично, така робота вважається надурочною» [14].

На наш погляд, визначення, наведене у частини 1 ст.154 проекту Трудового кодексу, є не чітким і не відбиває сутності роботи в умовах ненормованого робочого дня. Крім того, положення, закріплене у ч.2 ст.154, носить невизначений характер, тому як не уточнює яку кількість разів працівник зобов'язаний відпрацювати понад норму робочого часу, щоб залучення його до такої роботи вважалось епізодичним. Іншими словами, зі змісту цієї норми не видно, де грань між епізодичним та систематичним залученням працівника до роботи понад норму робочого часу. Також не цілком ясний механізм реалізації норми про те, що «...у разі, коли працівник з ненормованим робочим днем систематично залучається до роботи понад норму робочого часу, така робота вважається надурочною» [14, ст.154]. Водночас ст.151 проекту встановлює вичерпний перелік випадків, коли допускається залучення працівника до надурочних робіт і такий випадок як «систематичне притягнення працівника з ненормованим робочим днем до роботи понад норму» у вказаному переліку відсутній.

Також викликає неоднозначне розуміння передбачена проектом Трудового кодексу компенсація за роботу в умовах ненормованого робочого дня. Частина 3 ст.154 передбачає «...за роботу на умовах ненормованого робочого часу надається додаткова щорічна відпустка або/і встановлюється підвищена оплата праці» [14]. Проте, у яких випадках працівникові надається і додаткова відпустка, і підвищена оплата праці, а у яких випадках тільки додаткова відпустка або тільки додаткова оплата зі змісту цієї статті не видно. Більш того, стаття не передбачає, хто і яким чином визначатиме

конкретний вид компенсації працівникові за роботу в умовах ненормованого робочого дня. Також проектом не передбачена конкретна тривалість додаткової щорічної відпустки за роботу з ненормованим робочим днем, не передбачений конкретний розмір доплати за роботу в таких умовах. На нашу думку, у вказаному виді стаття 154 проекту Трудового кодексу не зможе належним чином врегулювати роботу у рамках ненормованого робочого дня, а лише внесе ще більшу невизначеність та колізійність до правового регулювання робочого часу.

Таким чином, вважаємо, що необхідно законодавчо закріпити поняття ненормованого робочого часу, уточнивши, що ненормований робочий час – це не режим, а окремий вид робочого часу. Крім того, наполягаємо на необхідності встановити максимальну тривалість робочого часу у рамках ненормованого робочого дня.

Пропонуємо наступну дефініцію:

«Ненормований робочий час – це особливий вид робочого часу, що встановлюється для певної категорії працівників нормативно або угодою сторін і допускає можливість у разі потреби виконання цими працівниками своїх трудових обов'язків після закінчення робочого дня без спеціального документального оформлення».

Це визначення відбиває праву сутність ненормованого робочого часу та його характерні ознаки.

У науці трудового права вчені практично одногосно висловлюються щодо того, що ненормований робочий час протікає у межах встановленої державою норми робочого часу. Водночас, необхідно відзначити, що реалії сьогодення є такими, що у деяких сферах трудової діяльності для успішного виконання роботи неможливо не виходити за межі 40-годинного робочого тижня. Так, наприклад, співробітники правоохоронних органах, які працюють у режимі доба через трое, відпрацювавши два дні на тижень вже перевищують тижневу норму робочого часу.

У зв'язку з цим пропонуємо на законодавчому рівні передбачити максимальну тривалість робочого дня для осіб, які працюють в умовах ненормованого робочого часу.

У світі існує практика встановлення для працівників з ненормованим робочим днем максимальної тривалості робочого часу. Так, згідно зі ст.68 Трудового кодексу Республіки Туркменістан тривалість щоденної роботи в умовах ненормованого робочого дня не може перевищувати дванадцяти годин [15].

Вважаємо, що такий правовий підхід цілком виправданий і пов'язаний, у першу чергу, з тим, що фізичні сили людського організму не безмежні та навіть в умовах виробничої необхідності має бути встановлена межа використання трудових ресурсів. Представляється, що закріплення у вітчизняному законодавстві норми про те, що максимальна тривалість робочого дня в умовах ненормованого робочого часу не може перевищувати 12 годин у найбільшому ступені відповідатиме принципам трудового права, а також сприятиме захисту здоров'я працівників.

З метою забезпечення реалізації принципу безпеки праці, принципу обмеження робочого часу, принципу відплатності праці вважаємо за необхідне на законодавчому рівні передбачити можливість роботодавця залучати осіб з ненормованим робочим днем до роботи у позаурочний час тільки у разі реальної необхідності. Іншими словами, має мати місце конкретний юридичний факт, що обумовлює необхідність залучення працівника до роботи понад встановлену нормальну тривалість робочого часу.

Факт реальної необхідності має існувати реально: почата і незавершена до кінця робочого дня термінова робота (наприклад, операція, що виконується хірургом), виконання оперативно-розшукових заходів, розпорядження керівника про невідкладне здійснення певних дій, необхідність термінового оформлення певних документів, потреба у виконанні ремонтно-налагоджувальних робіт (наприклад, налаштування мережі Інтернет) тощо. За наявності вказаних обставин працівник має бути зобов'язаний завершити свою роботу після закінчення робочого дня. Але при цьому роботодавець зобов'язаний вести облік робочого часу, що перевищує норму і забезпечити, щоб максимальна тривалість трудової діяльності окремо взятого працівника протягом доби не перевищувала 12 годин. При цьому кожен випадок залучення особи до роботи понад нормальну тривалість робочого дня і тривалість такої роботи має фіксуватися документально.

Крім того, пропонуємо законодавчо передбачити, що працівникові, який, залишився працювати після закінчення робочого дня, має бути надана можливість відпочинку для повноцінного сну та відновлення сил тривалістю не менше 12 годин. Іншими словами, інтервал між фактичним закінченням робочого дня і початком робочої зміни наступного дня має бути не менше 12 годин. Відповідно, якщо робочий день працівника, який працює ненормовано, закінчився об 11-тій годині вечора, то його робочий день не може початися раніше 11-тій годині ранку наступного дня. Причому, та обставина, що робочий день працівника почався пізніше звичайного, не повинна впливати на час закінчення його робочого дня. Тобто, якщо звичайний робочий день триває, наприклад, з 9.00 до 18.00, то у даному випадку робочий день цієї особи буде з 11.00 до 18.00.

Слід визнати, що ненормований робочий час є реальною необхідністю в певних сферах трудової діяльності. Через сказане він потребує створення відповідного правового поля з метою захисту працівників від надмірної експлуатації та реалізації принципів сучасного трудового права.

Таким чином, ненормований робочий час має отримати легальне відбиття у новому Трудовому кодексі України як самостійний вид робочого часу. Кодифіковане джерело трудового права має закріпити: дефініцію ненормованого робочого часу, підстави та порядок його застосування, а також види й порядок компенсацій за роботу у таких умовах. Запропонований правовий підхід відповідатиме реаліям ринкової економіки і, водночас, сприятиме правовому захисту працівника як економічно слабкішої сторони у трудовому правовідношенні.

Література:

1. Александров И. Миф о ненормированном рабочем дне / И. Александров // «ЭЖ-Юрист». – 2007. – № 35. – С.3-4.
2. Трудовое право в вопросах и ответах / под ред. В. В.Жернакова. — Х.: Одиссей, 2000. — 624 с.
3. Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв.ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 480 с.
4. Коваленко І.М. Сучасний стан правового регулювання особливих режимів робочого часу працівників ОВС / І.М.Коваленко // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2010. – № 2. – С.36-45.
5. Венедиктова В.М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу : дис... канд. юр. наук : 12.00.05 / В.М. Венедиктова.— Х.: Університет внутрішніх справ, 1999. – 152 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко— Х.: Консум, 2000. – 480 с.
7. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
8. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – додаток № 50. – Ст.375 (за станом на 01.01.2012).
9. Закон України «Про відпустки» //Відомості Верховної Ради України, 1997. – № 2. – ст. 4
10. Постановление НКП СССР от 13.02.1928 № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКП СССР. – 1928. – № 9-10.
11. Рекомендации о предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска за особый характер работы, утв. приказом Министерством труда Украины № 7 от 10 октября 1997 г. (с изменениями, внесенными приказом Минтруда Украины от 5 февраля 1998г. № 18) //Людина і праця: Інформ.бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1997. – № 1. – С. 27-28; 1998. – № 3. – С. 38
12. Трудовое право России. Учебник / под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. – 248 с.
13. Митрофанова В.В. Ненормированный рабочий день: некоторые вопросы практики / В.В. Митрофанова // Трудовые споры. – 2007. – № 06 (июнь).
14. Проект нового Трудового кодексу України від 10.12.09 за реєстраційним номером 1108 [електронний ресурс]. – Режим доступу: gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511
15. Трудовой кодекс Туркменистана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.turkmenistan.gov.tm/_ru/laws/?laws=01fc

Юрченко А.А. Ненормированное рабочее время и правовые проблемы его применения в Украине. – Статья.

Исследована правовая природа ненормированного рабочего времени. Определена сфера применения ненормированного рабочего времени. Обосновано, что ненормированное рабочее время является самостоятельным видом рабочего времени. Предложена к законодательному закреплению дефиниция ненормированного рабочего времени. Внесены предложения по совершенствованию правового регулирования ненормированного рабочего времени.

Ключевые слова: рабочее время, ненормированное рабочее время, режим рабочего времени, работник, работодатель, правовое регулирование.

Yurchenko A.A. Irregular working hours and the legal problems of its use in Ukraine. – Article.

The legal nature of irregular working hours is investigated. The scope of the irregular working time is defined. It is grounded that the irregular working hours is a separate form of working time. It is suggested to fix the legal definition of irregular working time in the legislation. The suggestions to improve the irregular working hours' legal regulation are made.

Key words: working time, irregular working hours, working schedule, employee, employer, legal regulation.

УДК 349.3

Л.Ю. Юр'сва,

Управління освіти і науки Луганської облдержадміністрації, юрист

ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ СІМ'Ї , ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ

Досліджується історичний розвиток Європейської соціальної хартії 1961р., проводиться аналіз відповідності вітчизняного законодавства положенням переглянутої Європейської соціальної хартії 1996 р.. Аналізується сучасний стан надання державної допомоги сім'ям з дітьми в Україні через дослідження його окремих видів, вноситься низка конкретних пропозицій щодо вдосконалення законодавства та правозастосовної практики з цього питання, досліджуються гарантії при наданні державної допомоги сім'ям з дітьми. Запропоновано створення єдиного акта, в якому були б закріплені всі способи і види соціального захисту сім'ї, дітей і підлітків, порядок і умови їх надання, чіткий порядок обчислення і виплати доплат та грошової допомоги, встановлення державних гарантій їх реалізації.

Ключові слова: Європейська соціальна хартія, соціальна допомога, діти-сироти, соціально-економічні права.