

## ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКАМИ, ЯКІ ВИКОНУЮТЬ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ

### SPECIAL FACETS OF LEGAL RELATIONSHIP WITH EMPLOYEES WHO PERFORM EDUCATIONAL FUNCTIONS

Гладченко Т.Б.,

*кандидат історичних наук, старший викладач кафедри державно-правових наук  
Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*

В статті автором досліджено умови та підстави виникнення трудових відносин з працівниками, які виконують виховні функції; висвітлено сутність та зміст «виховання» як різновиду трудової діяльності. Проаналізовано порядок проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників. Також автором акцентовано увагу на аналізі робочого часу даної групи осіб.

**Ключові слова:** трудова функція, виховання, працівники, які виконують виховні функції, конкурс, робочий час.

В статье автором исследованы условия и основания возникновения трудовых отношений с работниками, выполняющими воспитательные функции, рассмотрены сущность и содержание воспитания как разновидности трудовой деятельности. Проанализирован порядок проведения конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников. Также автором акцентировано внимание на анализе рабочего времени данной группы лиц.

**Ключевые слова:** трудовая функция, воспитание, конкурс, работники, выполняющие воспитательные функции, рабочее время.

The article deals with the conditions and reasons of labor relations with employees who perform educational functions. The author analyzed the competition procedures for posts of scientific and pedagogical workers. Also the author focused on the analysis of working hours of this group of people.

**Key words:** labor function, education, workers performing educational functions, working hours.

**Постановка проблеми.** Процес реформування суспільного життя українців потребує значної уваги до вивчення і аналізу державної політики щодо створення інтелектуального, духовного потенціалу народу України, формування людини майбутнього. Провідне місце у реалізації цього завдання належить освіті, вихованню та педагогічному працівникові, адже завдяки зусиллям останнього відбувається становлення особистості як громадянина України та нації загалом.

Педагогічна праця складна за змістом, одночасно творча й інтелектуальна за своїм характером, спрямована на одержання й використання нових знань. А тому працівники, які виконують виховні функції, повинні не лише володіти професійними знаннями в певній галузі науки, а й вміти передавати знання іншим особам, формувати їх особистість. Досягнення цієї мети відбувається завдяки поєднанню викладачами різних видів науково-педагогічної діяльності. Для кожного виду зазначеної діяльності встановлені різні режими і умови їх виконання, а тому правова характеристика правовідносин з працівниками, які виконують виховні функції, має свої особливості.

**Стан дослідження.** Питання дослідження загальної характеристики правовідносин з працівниками, які виконують виховні функції, знайшло своє закріплення у фаховій літературі, зокрема у працях таких вітчизняних правознавців, як В.В. Жернаков [1], В.В. Єрмоєнко [2], О.М. Гоц [3], Г.О. Барабаш [8], Б.С. Стичинський [15] та інших, які не тільки дослідили, а й зробили вагомий внесок в розвиток трудового права в контексті згаданої проблематики. Крім того, без врахування їх наукових поглядів важко буде зосередитись на аналізі сучасних проблем

правового механізму реалізації трудових прав такої категорії працівників.

Правове регулювання праці працівників, які виконують виховні функції, залишається практично недослідженим. А труднощі у практичному вирішенні даної проблеми виникають, насамперед, у зв'язку з тим, що особливості правового регулювання праці таких працівників не знайшли належного відображення у чинному законодавстві.

**Мета та завдання дослідження.** Мета статті полягає у з'ясуванні умов та підстав виникнення трудових відносин з працівниками, які виконують виховні функції, сутності та змісту виховання як різновиду трудової діяльності, особливостей їх правового становища під час проходження конкурсного відбору, комплексному аналізі робочого часу.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження варто розпочати із поняття трудової функції, яка є угодою сторін трудового договору щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник.

На думку В.В. Жернакова, трудова функція визначається шляхом встановлення в трудовому договорі професії [1, с. 170]. Професія – це рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти. Зміст професії педагогічних працівників полягає у вихованні. Аналізуючи зміст виховання, слід розглянути його крізь теоретичну призму діяльності. При визначенні діяльності вчені звертаються до активності, вважаючи, що категорія «діяльність» виражає якісно специфічний тип активності живих систем, який характеризується, насамперед, такими ознаками, як продуктивність і соціальність. В.В. Жернаков сто-

совно різноманітних форм руху матерії, виділяє три змісти терміна «діяльність»: як синонім активного впливу (на будь-якому рівні розвитку матерії); як синонім життєдіяльності, тобто сенс, що об'єднує біологічні і соціологічні явища; діяльність тільки як суто людська [2, с. 68].

В.В. Єрмоєнко відносить до загальних моментів, що характеризують будь-яку діяльність, – суб'єкт і об'єкт (предмет) діяльності, мету, засіб і результат, саму діяльність та її умови. При цьому мета, засіб і результат відносяться, на його думку, до розряду допоміжних по відношенню до суб'єкта, об'єкта (предмета) і самого процесу діяльності [3, с. 76].

О.М. Гоц вважає, що було б вірніше вести мову не про спеціалізовані види діяльності людей, а про певний аспект життєдіяльності: політичний, правовий, моральний тощо [4, с. 11].

Уявляється правильною позиція тих авторів, які не отожднюють працю людини з людською діяльністю взагалі, а розглядають її як вид діяльності, елемент її сукупної структури, що нерозривно пов'язаний з необхідністю та практичною корисністю для суспільства.

Особливе місце займає освіта, яку дехто з вчених визначає як одну зі сфер духовного виробництва і аналізує сутність освіти, виходячи з категорії «діяльність» [5, с. 12]. Правомірність даного підходу обумовлена тим, що саме діяльність виступає тією основою, на якій людина пізнає й освоює оточуючий світ і творить себе.

Більшість дослідників, які займаються проблемою мети освіти, визначають її як очікуваний конкретний результат навчально-виховного процесу, що полягає в зміні і розвитку самої людини, а та, в свою чергу, за своє знання. Зазначена діяльність, крім мети, може бути визначена і такими своїми найбільш суттєвими компонентами, як суб'єкт і об'єкт діяльності, сам процес і засоби діяльності.

Суб'єкт виховної діяльності – це безпосередній учасник, який діє у процесі освіти: педагог, носій об'єктивного змісту знання. Об'єктом виховної діяльності є той, кого виховують, і в майбутньому – це громадянин суспільства, який виступає одночасно і як ціль, і як бажаний «результат» всього процесу діяльності. Сам процес виховання – це навчання і вся «обслуговуюча» діяльність, що пов'язана з цим процесом. Засобом же педагогічної діяльності є сукупність узагальнених попереднім досвідом засобів і методів дії на особистість, формування її розумових, моральних і фізичних якостей [6, с. 25].

Так, працівники, трудовим обов'язком яких є виховання, повинні бути не тільки висококваліфікованими спеціалістами, а й людьми високої духовності та моральних переконань, бездоганної поведінки в громадських місцях, на роботі і в побуті. Особистий приклад вихователя, його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливу роль у формуванні впливу вихователя на молоді, становлять ту виховну силу, яку не можна замінити ані підручниками, ані бесідами на моральні теми, ані системою заохочень і покарань.

Безпосередні показники затрат праці працівників, які виконують виховні функції, знаходять вираз в основному у наступних видах діяльності: навчальній робо-

ті, яка складається з читання лекцій, проведення семінарів, консультацій, екзаменів; науково-дослідницькій роботі; навчально-методичній роботі, яка спрямована на поліпшення навчального процесу; виховній роботі серед студентів; організаційній роботі тощо.

Щодо умов виникнення трудових правовідносин з працівником, то під ними в нормах трудового права та відповідного законодавства закріплені правові вимоги щодо порядку наймання громадян на педагогічну роботу.

Так, Закони України «Про освіту» [7], «Про вищу освіту» [8] та деякі інші відповідні нормативні акти виникнення трудових правовідносин з працівниками ставлять у залежність від наступних обставин: проходження конкурсного відбору; направлення на роботу після закінчення навчального закладу; укладення трудового договору (в тому числі за сумісництвом) або контракту.

Проте не всі перелічені обставини безпосередньо, як зазначає Г.О. Барабаш, ведуть до виникнення трудових правовідносин, а лише виступають у ролі юридичних умов виникнення таких правовідносин [9, с. 57].

Так, до юридичних фактів-підстав виникнення трудових правовідносин можна віднести тільки трудовий договір, так як наявність даних юридичних фактів безпосередньо тягне за собою виникнення трудових правовідносин з працівником. До юридичних умов укладення трудового договору належать: рішення Вченої ради щодо переомоща конкурсу; акт направлення на роботу молодого спеціаліста після закінчення навчального закладу. Наголосимо на тому, що вищевказані факти не тягнуть безпосереднього виникнення трудових правовідносин, оскільки їх правове значення носить рекомендаційний характер й не є таким, що зобов'язує керівника навчального закладу укласти трудовий договір (контракт) з особою, що пройшла конкурсний відбір або прибула за розподілом з навчального закладу.

Саме тому конкурс, як і направлення на роботу молодого фахівця, є умовою, а не підставою виникнення трудових правовідносин з працівником [10, с. 16]. Конкурс як умова тягне за собою виникнення конкурсних відносин, так само, як і направлення на роботу є підставою виникнення правовідносин з працевлаштування, а не трудових.

Підставою виникнення конкретних правовідносин при проходженні процедури конкурсу є відповідне рішення про допущення особи до участі у конкурсі. Саме з цього моменту можна говорити про юридичне становище конкретних осіб – учасників конкурсного відбору. Таким чином, правове становище – проходження конкурсного відбору – вказує на те, що відповідна особа перебуває у певному юридичному стані, констатує існування певного правового зв'язку між конкурсантом та навчальним закладом, який оголосив конкурс.

Необхідною умовою виникнення трудових правовідносин з працівником є правосуб'єктність учасників правовідносин. В юридичній літературі загальною є позиція, відповідно до якої правосуб'єктність включає у себе такі елементи: правоздатність як пе-

редбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння); діездатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати прав та обов'язків, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації). Варто виокремити трудову правосуб'єктність, тобто правову категорію, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин.

Для виникнення трудових правовідносин між конкретними суб'єктами необхідно, щоб відбувся юридичний факт, з яким норми трудового права пов'язують виникнення цих правовідносин. Наявність такого юридичного факту є підставою виникнення правовідносин. Як відомо, трудові правовідносини виникають на підставі трудового договору.

Отже, підставою виникнення трудових правовідносин для науково-педагогічних працівників закладів освіти є: трудовий договір, у тому числі трудовий договір про роботу за сумісництвом. Крім того, специфічним юридичним фактом є угода керівництва закладу освіти з викладачем про покладення на нього додаткових функцій декана, заступника декана, а також виконання ректором чи проректором педагогічної роботи.

На окрему увагу заслуговує кадровий добір працівників, які виконують виховні функції. Найбільш гідних претендентів допомагає виявити конкурс.

Порядок проведення конкурсу на посади науково-педагогічних працівників регулюється «Положенням про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації», затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 року № 744 (далі – Положення) [11].

Конкурсний порядок є основною умовою укладення трудового договору (контракту) з працівником. У відповідності до встановленого у теперішній час порядку конкурс у вищих навчальних закладах проводиться на заміщення тільки вакантних посад завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів [11]. Але такий перелік посад науково-педагогічних працівників зовсім не співпадає з переліком, вказаним у статті 48 Закону України «Про вищу освіту», де зазначено, що основними посадами науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації є: асистент, викладач, старший викладач, директор бібліотеки, науковий працівник бібліотеки, доцент, професор, завідуючий кафедрою, декан, проректор, ректор [8]. Вбачається, що норми Положення не повинні розходитися з нормами Закону.

Вакантними вважаються такі посади, які ніким не зайняті, тобто конкурс може проводитись, якщо після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також під час введення нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу [11].

Віддаючи належне відомостям, що можна одержати, ознайомившись із документом про освіту, трудовою книжкою тощо, важко переоцінити значення

інформації, що містить у такому документі, як рекомендаційні листи. Адже більшість якостей особистості виявляють себе в процесі праці, у колективі працівників і колег, що й повинно відображатися згодом у рекомендаціях, вивчення яких дозволить виявити «слабкі місця» і звернути на них увагу в процесі конкурсного відбору, а за наявності серйозних хиб – відмовити в прийомі на роботу. Рекомендаційні листи не підмінюватимуть інших методів фахового добору, а лише доповнюватимуть їх і дозволятимуть зіставити результати.

Такі листи, до речі, подаються під час прийняття на роботу у багатьох країнах світу. Наприклад, у Японії до числа основних принципів наймання працівників ставиться «не рівень знань і навичок, а потенціал працівника», тобто можливості, які можуть бути використані зазначеним працівником для вирішення якої-небудь задачі за певних умов. Це можна з'ясувати, проаналізувавши результати колишньої роботи, навчання або служби, про що й вказується у рекомендаційних листах. Безпосередньо під час добору працівників враховуються й рекомендації їх колег [12, с. 135].

Здається, що подібний підхід під час комплектування кадрами може бути застосований і в Україні, тому що це не суперечить чинному законодавству, а впливає з нього. Це дозволить ефективніше проводити добір кандидатів, знизити плінність кадрів і буде сприяти успішному виконанню завдань і функцій вищих навчальних закладів, проте відсутність рекомендацій у кандидата на роботу не повинна розглядатися як підстава відмови в прийнятті на роботу.

Говорячи про порядок проведення конкурсу, слід зазначити, що крім претендентів на посаду у конкурсі беруть участь й конкурсні органи. Це керівник закладу освіти та Вчена рада вищого навчального закладу або вчена рада факультету.

На керівника вищого навчального закладу покладається керівництво всією діяльністю закладу освіти й представництво від його імені. Безпосередньо з організації конкурсу керівник закладу освіти виконує такі функції: приймає рішення про проведення конкурсу; розміщує у періодичних друкованих ЗМІ об'яву про черговий конкурс; вживає заходів для залучення до участі у конкурсі осіб, які можуть сприяти покращенню науково-дослідницької роботи у закладі освіти; організовує прийняття заяв від осіб, які бажають прийняти участь у конкурсі; забезпечує необхідну кількість бюлетенів для таємного голосування; головує у засіданні ради при обговоренні питань конкурсу й при винесенні рішення про обрання конкретних осіб; забезпечує суворе додержання порядку проведення конкурсу від початку й до кінця конкурсної процедури; затверджує обрання осіб на посади (у межах його компетенції); вживає заходів до відміни рішення по конкурсним справам у разі порушення порядку проведення конкурсу; укладає трудовий договір (контракт) з особами, які пройшли за конкурсом.

Наступним конкурсним органом є Вчена рада вищого навчального закладу, яка є колегіальним органом вищого навчального закладу третього або четвертого

рівня акредитації, утворюється строком до п'яти років (для національного вищого навчального закладу – строком до семи років) [8].

До компетенції Вченої ради вищого навчального закладу належать: подання пропозицій керівнику вищого навчального закладу щодо призначення та звільнення з посади директора бібліотеки, а також призначення та звільнення з посади проректорів (заступників керівника), директорів інститутів та головного бухгалтера; обрання на посаду таємним голосуванням завідуючих кафедрами і професорів; оцінка науково-педагогічної діяльності структурних підрозділів; прийняття рішення щодо кандидатур для присвоєння вчених звань доцента, професора, старшого наукового співробітника.

Після оголошення конкурсу претенденти на посаду подають заяви на ім'я керівника навчального закладу. В заяві повинно бути чітко вказано, на яку посаду та кафедру претендує учасник конкурсу. Разом із заявою повинні бути представлені такі документи: документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання, список наукових праць, винаходів, публікацій, особистий листок по обліку кадрів.

Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою попередньо обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд Вченої ради вищого навчального закладу (факультету).

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить проректор вищого навчального закладу або декан факультету. Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання Вченої ради вищого навчального закладу (факультету). Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою вищого навчального закладу (факультету).

На засіданні, присвяченому конкурсному відбору, Вченою радою заслуховується висновок кафедри щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду, обговорюються кандидати в їх присутності й проводиться таємне голосування. Якщо на яку-небудь посаду не надійшло жодної заяви, то Вчена рада приймає рішення про те, що конкурс на цю посаду не відбувся.

За кожною посадою, яка підлягає заміщенню, готується бюлетень для таємного голосування. До такого бюлетеня повинні бути внесені всі особи, які подали заяви на посаду. Прізвища всіх претендентів на займання відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При усіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. При повторен-

ні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

Якщо під час проведення конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50 відсотків голосів присутніх членів Вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно [13, с. 75].

Затвердження рішення ради про заміщення посад науково-педагогічних працівників здійснюється керівником вищого навчального закладу.

Необхідно також вказати, що на думку Б.С. Стичинського «...рішення конкурсної комісії не зобов'язує керівника укласти трудовий договір, якщо керівник вважає недоцільним приймати на роботу переможця конкурсу» [13, с. 155]. В цілому погоджуючись із таким тлумаченням, необхідно сказати, що термін «недоцільність» прийняття на роботу у трудовому законодавстві є невизначеним. Проте у науці трудового права пропонується ввести у КЗпП термін «недоцільність» прийняття на роботу. Заслужують на увагу позиції, висловлені В.В. Жернаковим [2, с. 68-71], який вважає, що за мотивами виробничої «недоцільності» відмову у прийнятті на роботу можна визнати допустимою у таких випадках: відсутність досвіду, необхідного для виконання роботи; відсутність відповідних моральних якостей, що вимагаються для даної категорії працівників; відмові трудового колективу взяти до себе даного працівника чи непереобрання на виборну посаду; вирішення питання про прийом особи, що раніше була звільнена з даного підприємства у зв'язку зі здійсненням злочину, порушенням трудової дисципліни, втратою довіри, вчиненням аморального проступку, що є несумісним із продовженням роботи.

З огляду на це юридично правильним буде вважати, що з моменту обрання претендента за конкурсом, можливість виникнення трудових правовідносин залежить від укладення трудового договору. Укласти чи не укласти трудовий договір з переможцем конкурсу – це право керівника, а не його обов'язок.

Аналізуючи вказані норми, можна зробити висновок, що у чинному законодавстві України немає єдиного підходу до вирішення зазначених прогалин та неузгодженостей. Слід зауважити, що й проект Трудового кодексу України, внесений на розгляд Верховної Ради України Кабінетом Міністрів України, в достатній мірі не визначає правових засад конкурсного відбору кадрів.

**Висновки.** Підкреслимо, що саме від педагогів багато в чому залежить майбутнє держави, оскільки вони покликані сприяти розвитку нації, її традицій, формувати етнополітичну думку у молоді. Усвідомлення освіти як інституції, від якості й ступеня розвитку якої залежить прогрес суспільства загалом і людської особистості зокрема, має зрештою підштовхнути владні структури до зміни існуючої позиції щодо вирішення проблем в освіті. Від того, наскільки на державному рівні визначена важливість суспільної ролі педагогічних працівників залежить не лише успішне здійснення економічних реформ, але й економічний та соціальний розвиток країни.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – 496 с.
2. Жернаков В.В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В.В. Жернаков // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2008. – № 7. – С. 68–71.
3. Єрьоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / В.В. Єрьоменко ; Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. – Харків, 1998. – 198 с.
4. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з працівник : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.В. Гоц ; Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2004. – 19 с.
5. Олуйко В. Воля, ініціатива, традиції. Концептуальні основи виховного процесу у вищій школі / В. Олуйко // Голос України. – 2009. – 20 липня (№ 132). – С. 12.
6. Мінюков П. Регулювання трудових відносин з педагогічними працівниками // Право України. – 2004. – № 9. – С. 25–29.
7. Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. № 1060-XII (в редакції від 1 січня 2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
8. Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. № 2984-III (в редакції від 1 січня 2014 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
9. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г.О. Барабаш ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2005. – 219 с.
10. Гаврилюк О.В. Контракт в трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Гаврилюк ; Київський національний університет ім. Т. Шевченка. – К., 1998. – 17 с.
11. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації» від 24 грудня 2002 р. № 744 [Текст]: офіц. текст // ОВ України. – 2003. – № 29. – Ст. 1515.
12. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1999. – 180 с.
13. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 6-е вид., допов. та перероб. – К. : А.С. К., 2005. – 1072 с.
14. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (в редакції від 15 жовтня 2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

УДК 349.22

**ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ  
В БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

**FEATURES OF THE CONCLUSION OF COLLECTIVE AGREEMENTS  
IN BANKING INSTITUTIONS: THEORETICAL AND LEGAL ASPECT**

**Зінченко Ю.В.,**

*здобувач*

*Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України*

Статтю присвячено аналізу правовідносин, що виникають під час укладення колективних договорів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності та, зокрема, у банках. Автор досліджує міжнародні норми, вітчизняне законодавство та судову практику, що опосередковують дану сферу. Детально розглянуто проблеми та прогалини, що виникають під час повідомної реєстрації колективних договорів у банках.

**Ключові слова:** колективний договір, колективний договір у банках, повідомна реєстрація, судова практика з питання колективних договорів у банках.

Статья посвящена анализу правоотношений, возникающих при заключении коллективных договоров на предприятиях, учреждениях, организациях независимо от формы собственности и, в частности, в банках. Автор исследованы международные нормы, отечественное законодательство и судебная практика, которые регулируют данную сферу. Подробно рассмотрены проблемы и пробелы, возникающие при уведомительной регистрации коллективных договоров в банках.

**Ключевые слова:** коллективный договор, коллективный договор в банках, уведомительная регистрация, судебная практика по вопросу коллективных договоров в банках.

The article is devoted to legal relations arising during the conclusion of collective agreements at the enterprises, institutions, organizations, irrespective of their form of ownership and, in particular, in the banks. The author investigated the international standards, domestic legislation and judicial practice of regulating this sphere. Discuss in detail the problems and gaps arising from the notification of registration of collective agreements in the banks.

**Key words:** collective agreement, collective agreement in banks, notification registration, judicial practice on the issue of collective agreements in the banks.