

Київський національний торговельно-економічний університет  
Кафедра адміністративного, фінансового та інформаційного права

## **ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

### **Трудові договори за законодавством України**

Студента 2 курсу, 6м групи,  
спеціальності 081 «Право»,  
спеціалізації «Фінансове  
право»

Бегджаняна Артура  
Оганесовича

Науковий керівник  
к.ю.н., доцент

Пустовіт Юлія Юріївна

Гарант освітньої програми  
к.ю.н., професор

Ніколаєва Людмила  
Вікторівна

Київ 2020

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНО – ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА СУТНОСТІ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....	7
1.1. Науково – правові підходи щодо визначення поняття трудового договору.....	7
1.2. Класифікація трудових договорів.....	13
1.3. Особливості правового регулювання змісту трудових договорів.....	24
РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНИЙ ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	33
2.1. Загально – теоретичні концепції щодо здійснення державного фінансового контролю у сфері трудових відносин.....	33
2.2. Види державного фінансового контролю у сфері трудових відносин.....	41
2.3. Шляхи удосконалення механізму фінансового контролю за виконанням трудових договорів.....	51
РОЗДІЛ 3. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОВЕДЕННЯ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	60
3.1. Аналіз досвіду зарубіжних країн щодо державного фінансового контролю в сфері трудових правовідносин.....	60
3.2. Пропозиції по вдосконаленню законодавства у сфері фінансового моніторингу за виконанням трудових договорів.....	67
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** На сучасному етапі розвитку економіки та соціальної сфери України, принципово необхідною становиться умова створення концептуального підходу до оцінювання контрольно-фінансової діяльності всіх суб'єктів господарювання, особливо у сфері забезпечення та реалізації трудових прав громадян. Такий вид контролю необхідно і доцільно забезпечити не лише за рахунок простого нарощування відповідного ресурсного забезпечення, а й за наявності адекватного дієвого державного контролю за формуванням і використанням ресурсної бази.

Тому важливим моментом постає потреба глибокого теоретичного осмислення формування єдиної системи державного фінансового контролю у сфері трудових відносин, яке б відобразило сутність та внутрішню структуру такої системи, обґрунтувало взаємозв'язок і взаємозумовленість усіх її складових та врахувало в себе досягнення світової правничої думки, що необхідно і потрібно було б застосувати у практиці фінансово - контрольної діяльності в Україні.

Сьогодні доволі важливим і актуальним є питання розбудови і становлення цілісної системи державного фінансового контролю в Україні саме у сфері трудових правовідносин між працівниками та роботодавцями, між роботодавцями та державою, а також між працівником та державою. Без вирішення цього надскладного завдання неможливо забезпечити поступальний соціально-економічний розвиток, реальне реформування системи трудових взаємовідносин та системи соціального забезпечення, розв'язання нагальних потреб у цій сфері життєдіяльності держави. Забезпечення трудових прав громадян саме у частині фінансової складової є запорукою стабільності та задоволеності громадян, довіри їх до держави, а отже й нормалізації відносин між державою та суб'єктами господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно зауважити, що наразі питання державного фінансового контролю у сфері трудових відносин є маловивченим та практично не з'ясованим. Наукових доробок у сфері фінансового

контролю за дотриманням трудових прав громадян під час опрацювання матеріалу ми практично не знайшли. Однак вагомий внесок у розвиток теоретичних засад та методичних підходів державного фінансового контролю, зокрема й у сфері трудових відносин здійснили такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, як: Асадов А.М., Бовсуновська Г.С., Владімірова Н.П., Грачова О.Ю., Гуцаленко Л.В., Даценко Г.В., Калюга Є.В., Коцупатрий М.М., Лисяк Л.В., Піхоцький В.Ф., Синюгіна Н.В., Хомутенко А.В. та ін.

Наявність широкого розмаїття тлумачень поняття «державний фінансовий контроль» у науковій літературі, які іноді суперечать один одному, призводять до неоднозначного розуміння цієї категорії, що в кінцевому випадку ускладнює вибір форм, методів та інструментів контролю при здійсненні контрольно-ревізійних заходів у сфері трудових правовідносин.

**Мета і завдання дослідження.** Метою роботи є розкриття сутності поняття «державний фінансовий контроль у сфері трудових відносин» та уточнення його змісту. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: – на основі критичного аналізу існуючих трактувань поняття «державний фінансовий контроль» здійснити узагальнення і систематизацію підходів до розуміння його економічної сутності; – уточнити зміст поняття «державний фінансовий контроль» шляхом виділення його найістотніших ознак та властивостей.

Для досягнення вказаної мети були поставлені наступні *завдання*:

1. Розглянути науково – правові підходи щодо визначення поняття трудового договору;
2. Дослідити класифікацію трудових договорів за науковою літературою та законодавством України;
3. Визначити особливості правового регулювання змісту трудових договорів;
4. Проаналізувати загально – теоретичні концепції щодо здійснення державного фінансового контролю у сфері трудових відносин;
5. Розкрити види державного фінансового контролю у сфері трудових відносин;

6. Висвітлити шляхи удосконалення механізму фінансового контролю за виконанням трудових договорів

7. Проаналізувати досвід зарубіжних країн щодо державного фінансового контролю в сфері трудових правовідносин

8. Запропонувати пропозиції по вдосконаленню законодавства у сфері фінансового моніторингу за виконанням трудових договорів.

**Об'єктом** дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері державного фінансового контролю за трудовими договорами за законодавством України.

**Предметом** дослідження є державний фінансовий контроль у сфері трудового законодавства.

**Методологічну основу дослідження** складають загально-науковий діалектичний метод пізнання (підрозділи 1.1., 1.2., 2.1.), системно-функціональний метод, міждисциплінарні системно-функціональні методи, методи аналогії (підрозділи 2.1., 3.1.), метод системного аналізу (підрозділи 1.1., 1.2., 3.1.), формально-логічний та формально-юридичний методи (підрозділи 2.3, 3.2.), порівняльно-правовий (підрозділи 1.1., 3.1.).

Як інформаційна база були використані нормативно – правові акти з питань державного фінансового контролю у сфері трудових відносин в Україні та світі, наукові доробки та література у сфері дослідження фінансового контролю з боку держави за трудовим законодавством, законодавство України та окремих країн щодо визначення функцій та завдань органів державної влади у сфері здійснення фінансового контролю за укладанням та виконанням трудових договорів.

У межах проведеного дослідження одержані такі результати, що складають наукову новизну :

1. Розглянуто науково – правові підходи щодо визначення поняття трудового договору;
2. Досліджено класифікацію трудових договорів за науковою літературою та законодавством України;
3. Визначено особливості правового регулювання змісту трудових договорів;

4. Проаналізовано загально – теоретичні концепції щодо здійснення державного фінансового контролю у сфері трудових відносин;

5. Розкрито види державного фінансового контролю у сфері трудових відносин;

6. Висвітлено шляхи удосконалення механізму фінансового контролю за виконанням трудових договорів

7. Проаналізувано досвід зарубіжних країн щодо державного фінансового контролю в сфері трудових правовідносин

8. Запропоновано можливості по вдосконаленню законодавства у сфері фінансового моніторингу за виконанням трудових договорів.

**Практичне значення одержаних результатів.** Наукова робота а також сформовані в ній висновки та пропозиції можуть бути використані :

- у науково – дослідних цілях – для подальшої розробки актуальних питань державного фінансового контролю у сфері трудових відносин.

- у практичній роботі – як теоретичний матеріал для вдосконалення законодавства у сфері державного фінансового контролю.

- у навчальному процесі – для написання дипломних, магістерських та дисертаційних робіт, при підготовці навчальних посібників, методичних матеріалів та лекцій.

**Структура роботи.** Структура випускної кваліфікаційної роботи обумовлена її метою та завданнями. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що включають дев'ять підрозділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи 84 сторінки, з яких 77 основного тексту. Список використаних джерел становить 84 найменування.

## РОЗДІЛ 1.

### ЗАГАЛЬНО – ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА СУТНОСТІ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

#### 1.1. Науково – правові підходи щодо визначення поняття трудового договору

Вчення про трудовий договір бере свій початок з кінця ХІХ – початку ХХ ст. Саме в той час перші фахівці в галузі трудового права виділити елементи (ознаки) трудового договору.

Так, Л.С. Таль виокремив 4 основні елементи трудового договору:

- тривале надання робочої сили, що не можна ототожнювати з наданням майнових благ;
- робітник обіцяє прикласти робочу силу до промислового підприємства роботодавця;
- підкорення робітника внутрішньому порядку й хазяйській владі;
- обіцянка роботодавцем винагороди, якій притаманний аліментарний характер [73].

На підставі виділених елементів Л.С. Таль визначив трудовий договір як будь-який правочин (незалежно від галузі господарства й соціального становища працівника), за яким одна особа обіцяє іншій прикладення своєї робочої сили на визначений та невизначений строк до його підприємства або господарства як несамотійний працівник, підкоряючись у межах, визначених договором, законом або звичаєм, хазяйській владі роботодавця і внутрішньому порядку його підприємства або господарства.

На законодавчому рівні поняття «трудоий договір» вперше було визначено у Кодексі законів про працю Української Радянської Соціалістичної Республіки 1922 року (далі по тексту - КЗпП УРСР). Відповідно до частини першої ст.27 цього Кодексу трудовим договором визнавалась угода двох або більшої кількості осіб, за

якою одна сторона (яка наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду [45].

При цьому трудовий договір укладався як тоді, коли не було колективного договору, так і тоді, коли такий договір був укладений. Наведені у ст.27 терміни «найманий» та «наймач» були неприйнятні для позначення сторін соціалістичного трудового договору, бо під найманою працею розумілася праця працівника, котрий позбавлений знарядь і засобів виробництва та продає свою фізичну здатність до праці. Вказівка у ст.27 КЗпП УРСР про те, що це угода «про надання робочої сили», не дозволяла відокремити трудовий договір від інших суміжних договорів про працю, бо не містила такої суттєвої ознаки трудового договору, як підпорядкування працівника встановленому внутрішньому трудовому розпорядку. У визначенні також була відсутня вказівка на обов'язки сторін за трудовим договором і, нарешті, звертаючи увагу на оплатний характер трудового договору, не наголошувалася специфіка цієї винагороди як заробітної плати, бо більшість інших договорів також є оплатними. Вважалось, що ці відносини склалися не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, які виконують конкретні трудові функції у загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства [62].

У КЗпП УРСР 1971 року поняття трудового договору було визначено у частині першій ст. 21. Термін «наймач» був заміненний на термін «підприємство, установа, організація», а термін «особа, яка наймається» – на термін «робітник і службовець». Пізніше Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» [7] від 20 березня 1991 р. було внесено зміни до ст.21 КЗпП України: замість терміну «адміністрація підприємства, установи, організації» був застосований термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», а замість терміну «робітник і службовець» застосовано термін «працівник» [54].

Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 червня 1995 р. до термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» був доповнений словами «чи фізична



особа». Відповідно до частини першої ст. 21 КЗпП України 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 підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, 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 [3].

Після деідеологізації праці, побудови пострадянського трудового законодавства, запозичення західноєвропейських моделей розуміння праці та відносин у сфері праці, що впевнено прямують до «відносин на ринку праці», будучи обумовленими ідеєю меркантицентризму [29, с. 71–75], подальша європеїзація українського законодавства та суспільства разом сутнісно змінюють традиційні уявлення про місце та роль особистості у всіх сферах суспільного буття, перш за все, у трудових відносинах. Незмінною же у цих відносинах залишається соціально-правова значимість трудового договору, за допомогою якого трудящий здатен не лише перетворюватися на працівника, але й реалізувати власне конституційне право на працю, що відповідним чином захищається законом.

При цьому, реалізація права на працю шляхом реалізації трудового договору має бути визначеною та незмінною, як це передбачено самим трудовим договором. Саме тому, усе те, що встановлено трудовим договором при його укладанні (інакше – умови, про які домовились сторони), має виконуватись в межах трудових правовідносин і працівником, і роботодавцем, оскільки, конституційна гарантія права на працю поширюється не лише на трудові правовідносини щодо реалізації особою свого права на працю шляхом укладення трудового договору, а й на сам процес реалізації цього права.

Загалом, аналізуючи соціально-правове значення трудового договору, погодимось із тим, що вказаний договір виступає характерною ознакою

трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин, а також є юридичною моделлю трудових правовідносин, юридичним фактом, котрий модифікує трудові правовідносини, та джерелом суб'єктивного права [74, с. 197].

З огляду на окреслену соціально-правову значимість трудового договору, цілком закономірним, вважає Гладкий В.В. [30] і наявну в спеціальній юридичній літературі широту методико-теоретичних підходів до розуміння цього договору. Основними з таких підходів є наступні:

1. Трудовий договір – це інститут трудового права та трудового законодавства. В доктрині з цього приводу зазначається, що інститут трудового договору – це центральний у системі трудового права інститут [18, с. 39, 245] «сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань укладення, виконання та припинення дії трудового договору, окремих його видів [80, с. 74].

Між тим, діючий КЗпП України визначає трудовий договір як угоду 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 трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. З цього випливає, що поняття «трудовий договір» не тотожне «інституту трудового договору», тому, не можна стверджувати про те, що трудовий договір – це суто інститут трудового права, хоча в межах трудового права означений інститут, дійсно, має місце.

2. Трудовий договір – це юридичний факт, що породжує трудові правовідносини. Як юридичний факт, дії сторін, що спрямовані на встановлення трудових правовідносин, розглядуваний договір розуміє, зокрема, Н.В. Васильченко.

На думку науковця, ключовим в цьому аспекті розуміння трудового договору є те, що вказані дії сторін цього договору мають взаємний волевиявлений характер і ця згода сторін фіксується письмово. «Воля сторін, зафіксована письмово, набуває юридичного змісту, отже, підтверджується матеріальним об'єктом, який в документознавстві прийнято називати документом. Наявність будь-якого письмового підтвердження волевиявлення сторін дає підставу стверджувати про письмову форму укладання договору» [22, с. 66].

Проте, з цим не можна погодитись в жодній мірі. Чинний КЗпП України, на відміну від проекту Трудового кодексу України (в актуальній редакції), у ст. 24 передбачає і письмову, і усну форми трудового договору. Хоча, безперечно, трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Однак, вказане не означає, що трудовий договір загалом не можна розглядати в якості юридичного факту.

3. Трудовий договір – юридична модель трудових правовідносин. Договір у цьому контексті розуміється як критерій правомірності поведінки сторін у правовідносинах (модель, якій має відповідати поведінка сторін договору) [77, с. 80–81] або ж як основне зібрання добровільно взятих сторонами договору на себе правил його реалізації, що витікають, загалом, у відповідні правовідносини. Зокрема, Ю.П. Дмитренко в цьому контексті під розглядуваним договором розуміє угоду між працівником і роботодавцем, «за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [36, с. 200].

Тобто, трудовий договір у цьому контексті розуміється або як основна організаційно-правова форма залучення громадян до праці, або ж як найоптимальніший спосіб узгодження інтересів працівника й роботодавця [66, с. 46].

3 цим підходом слід погодитись в повній мірі, адже на сьогоднішній день ним вичерпно відображена сутнісна характеристика трудового договору та трудових правовідносин, котрі врегульовуються, більшою мірою, на локальному рівні. Однак, знову ж таки, слід звернути увагу на те, що поняття трудового договору ускладнюється розвитком правовідносин на сучасному ринку праці, на якому виникають гібридні трудові договори, а також договори аутстафінгу та аутсорсингу, що сукупно вказує на потребу переосмислення розглядуваного підходу до розуміння трудового договору в означеному контексті.

4. Трудовий договір як характерна ознака трудових правовідносин, що відмежовує ці відносини від інших приватноправових чи публічно-правових відносин. В межах цього підходу до розуміння трудового договору, приміром російська вчена Л.О. Сироватська, під цим договором розуміє «бар'єр», що розділяє правовідносини, котрі становлять предмет трудового права, відокремлюючи ці правовідносини від інших відносин, що, хоча й пов'язані з працею та зайнятістю, проте є такими, що регулюються іншими галузями права [72, с. 141].

Між тим, це визначення є спірним, оскільки трудовий договір в окремих випадках може врегульовувати також і відносини з приводу праці (які не завжди є власне трудовими) чи окремих елементів праці, зокрема, після припинення трудових правовідносин (розірвання трудового договору). Більш того, це визначення є також спірним, якщо розглядати трудові відносини, що виникли та тривають, припиняються на підставі гібридних трудових договорів, що будуть отримувати подальший розвиток у короткостроковій перспективі й в пострадянських країнах. Також зазначений підхід не відповідає в повній мірі значенню трудового договору у межах флексибельної зайнятості [30, с. 71–73].

5. Трудовий договір як джерело суб'єктивного права. Трудовий договір є формою втілення правової норми, має відносно нормативний характер. Його сутність у широкому сенсі полягає в тому, що закріплені в ньому положення набувають юридичну силу для сторін, що його уклали. Між тим, на думку російських вчених О.О. Вороненко та А.М. Скокової, «застосування трудового

договору як джерела трудового права, можливо, в країнах англо-саксонської правової сім'ї» [27, с. 40].

Певна річ, що з такою позицією не можна погодитись, з огляду на те, що трудовий договір в англо-американській правовій сім'ї не розглядається в якості закону, не наділяється силою закону. Тому, цей аргумент вчених щодо позиції, відповідно до якої трудовий договір є джерелом суб'єктивного права чи трудового права – не достатній. Не вдаючись в аналіз питання трудового договору як джерела трудового права, зазначимо, що цей договір є джерелом суб'єктивного права, оскільки ним уточнюються передбачені законодавством суб'єктивні права сторін цього договору, нормуються права, що не передбачені законодавством, передбачається їх реалізація на практиці.

## **1.2. Класифікація трудових договорів**

Створення законопроекту Трудового кодексу України (далі - Законопроект) свідчить про застарілість багатьох положень чинного трудового законодавства України, адже всі соціальні правовідносини, і трудові в тому числі, постійно розвиваються та змінюються з урахуванням сучасних реалій.

Порядок оформлення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем не є виключенням, адже саме від своєчасності та правильності документального закріплення змісту правовідносин, прав та обов'язків сторін, обсягу та меж відповідальності тощо залежить не лише нормальне виконання трудової функції працівником, а й належний захист прав та законних інтересів обох сторін укладеного трудового договору.

Тому дослідження різноманітних видів трудових договорів та форм, у яких вони можуть укладатися, становить значний інтерес як для науки трудового права (в частині пошуків нових форм реалізації громадянами права та працю), так і для практичної діяльності (в частині дотримання вимог чинного законодавства щодо належного оформлення трудових правовідносин).

Вивчаючи положення чинного трудового законодавства України, ми не зможемо знайти норми, які прямо регламентували б види трудових договорів, що можуть бути укладені на території нашої країни. Однак виходячи з норми ст. 23 КЗпП, ми можемо припустити, що класифікувати трудові договори можна, зокрема, за часовою ознакою.

Враховуючи термін, на який сторони можуть укласти трудовий договір, останній може бути:

- а) безстроковим (строк укладення не встановлюється);
- б) строковим на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- в) строковим на час виконання конкретної роботи.

За загальним правилом, потенційні сторони трудового договору оформлюють свої трудові правовідносини без строку їхньої дії. Однак у тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, а також в інших випадках, передбачених законодавчими актами, сторони трудового правовідношення укладають строковий трудовий договір.

Окрім класифікації трудових договорів за строком дії, наука трудового права знає й інші критерії для досліджуваної нами правової категорії. Так, трудові договори можуть бути класифіковані залежно від підстав виникнення трудових правовідносин. За цим критерієм вони можуть бути поділені на звичайні, контракт або укладені за фактом обрання на посаду та призначення на посаду. За такою підставою, як характер і кількість виконуваних працівником трудових функцій, трудові договори поділяються на договори з надомниками, сезонними або тимчасовими працівниками, договори з державними службовцями, договори за сумісництвом та суміщенням. За суб'єктами, які виконують трудову функцію, трудові договори можна класифікувати на договори з конкурентоспроможними працівниками та неконкурентоспроможними, останні в свою чергу можна поділити на договори з молодими фахівцями, з неповнолітніми, з інвалідами, з іноземцями тощо. Залежно від правового статусу роботодавця, трудові договори можуть бути

такими, що укладаються з роботодавцем - суб'єктом господарювання та роботодавцем - фізичною особою, яка не має статусу підприємця.

Окрім цього, слід відмітити, що законодавство про працю передбачає укладення трудових договорів про тимчасову та сезонну роботи.

Трудові договори про тимчасову роботу укладаються з працівниками, прийнятими на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їхнє місце роботи (посада), - до чотирьох місяців. У наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу зазначається, що працівник приймається на тимчасову роботу, або вказується строк його роботи.

Щодо укладення трудових договорів про сезонну роботу, то згідно з Роз'ясненням Міністерства юстиції України «Трудовий договір та його види» від 20 грудня 2011 р. такими роботами вважаються такі, які через природні й кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше шести місяців [12].

На відміну від чинного законодавства, Законопроект прямо передбачено, що трудові договори за строком укладення поділяються на ті, що укладаються не невизначений строк, та ті, у яких зазначено строк їхньої дії (ч. 1 ст. 36 Законопроекту) [13].

Окрім цього, Проект Трудового кодексу України класифікує трудові договори на типові та зразкові. Перші затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Другі затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці й мають рекомендаційний характер. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не суперечать типовому договору (ст. 35 Законопроекту).

Також можна класифікувати трудові договори відповідно до наявності застережень, наприклад, на звичайні та з умовою. Так, звичайними можна вважати угоди, у яких відсутні якісь умови, що обмежують допуск особи до роботи.

Трудовий договір з умовою - угода, в якій обумовлено встановлення працівникові випробувального терміну.

Можливість встановлення випробування при прийнятті на роботу та особливості такого випробування передбачені ст. ст. 26-28 КЗпП України. Характерним є те, що чинне законодавство передбачає можливість встановлення не будь-якого випробування, а лише того, яке має на меті визначити відповідність працівника роботі, яка йому доручається. З умовою про випробування працівник має бути ознайомлений до початку виконання трудової функції, тобто ця умова повинна бути включена до тексту наказу про прийняття особи на роботу, і особа має бути ознайомлена з нею до моменту фактичного початку роботи.

Можливість відмовитися від роботи з випробувальним терміном є додатковою гарантією захисту такого конституційного права будь-якого громадянина, як право на вільний вибір роботи.

Максимальний строк, на який може бути встановлене випробування, не має перевищувати трьох місяців, однак у деяких випадках, за погодженням із відповідним виборним органом профспілкової організації, цей термін може бути подовжений до шести місяців або зменшений до одного місяця, якщо йдеться про прийняття на роботу працівників. Іншими словами, вітчизняний законодавець установив граничні межі випробувального строку, а конкретний термін установлюється роботодавцем з урахуванням особи працівника, його кваліфікації, стажу роботи, досвіду виконання конкретної роботи та інших чинників.

Важливою гарантією дотримання прав та законних інтересів працівника є те, що під час випробувального терміну за ним зберігаються усі права та гарантії, передбачені чинним законодавством, у тому числі право на оскарження рішення про звільнення за результатами випробування.

Однак дні тимчасової непрацездатності працівника незалежно від її причин до випробувального терміну не зараховуються. І це є цілком виправданим, адже випробувальний термін встановлюється з метою визначити здатність працівника виконувати конкретну роботу, а значить, враховується її складність, особливості виконання та час, який працівник має витратити для належного виконання



обумовлених трудових обов'язків. І саме від цього залежить строк, необхідний для визначення відповідності кваліфікації та досвіду працівника виконуваній роботі.

А якщо, наприклад, було встановлено двохмісячний випробувальний термін, і працівник знаходився на лікарняному протягом трьох тижнів, то це може вплинути на адекватність оцінювання і призвести до негативних наслідків у майбутньому (мається на увазі невідповідність кваліфікації працівника займаній посаді та неналежність виконання ним обов'язків, передбачених цією посадою).

З урахуванням зазначеного, продовження випробувального строку на строк непрацездатності працівника є цілком розумною та виправданою дією.

Строк випробування може закінчуватися як достроково за рішенням роботодавця, так і після перебігу обумовленого в наказі про прийняття на роботу терміну випробування. Якщо особа продовжує працювати на загальних підставах після того, як строк випробування закінчився, то вона вважається такою, що успішно пройшла випробування. І власник у такому випадку позбавляється права на звільнення особи за підставою «невідповідності працівника роботі, яка йому доручається», тобто подальше звільнення можливе виключно на загальних підставах, відповідно до норм трудового законодавства. Якщо ж встановлено зазначену невідповідність працівника, то роботодавець має право звільнити його будь-коли під час строку випробування, письмово попередивши про це працівника за три дні до звільнення.

Ч.3 ст. 26 КЗпП України встановлює перелік осіб, з якими не може бути укладено такий вид трудового договору, як договір з випробуванням. До таких осіб належать: особи, які не досягають вісімнадцятирічного віку; молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів; особи, звільнені в запас із військової чи альтернативної служби; інваліди, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; особи, обрані на посаду; переможці конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; особи, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітні жінки; одинокі матері, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; особи, з якими

укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; особи, які будуть виконувати тимчасові та сезонні роботи; вну трішньо переміщені особи; особи, які прийняті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Окрім того, враховуючи специфіку того чи іншого трудового договору, їх можна класифікувати й за іншими ознаками. Досліджувана нами правова категорія за змістом може бути поділена на трудовий договір та контракт; за суб'єктом - на трудові договори з молодими фахівцями, з неповнолітніми, державними службовцями, інвалідами тощо; за національною ознакою - трудові договори з громадянами України та іноземцями. Аналізуючи норми чинного трудового законодавства, можна знайти й інші підстави для класифікації трудових договорів.

Особливим видом трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці, умови розірвання контракту, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України контракт - це особлива форма трудового договору, а сфера його застосування визначається законами України. На відміну від чинного законодавства, проект Трудового кодексу України взагалі не передбачає можливості укладення трудового договору в вигляді контракту. На нашу думку, розмежовуючи правові категорії «трудоий договір» та «контракт», доцільно говорити саме про вид договорів, а не про форму. Адже категорія «форма» визначає зовнішнє вираження певного явища, а не його відмінність із-поміж схожих категорій трудового права. Висвітлюючи поняття форми трудового договору, ми будемо виходити з двох загальновідомих форм вираження - усної та письмової.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» (далі - Постанова № 170) зазначений вище вид трудового договору може бути укладений із працівниками виключно в випадках, прямо передбачених чинним законодавством [9].

Постановою № 170 затверджено Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників (далі - Положення про укладення контрактів), норми якого визначають порядок укладення контрактів на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої приналежності, а також у громадян (за виключенням керівників підприємств державної форми власності, на яких не розповсюджується сфера дії цього нормативно-правового акта).

Прийняття (наймання) на роботу працівників шляхом укладення з ними контракту роботодавцем може здійснюватись у випадках, прямо передбачених законами. Такий вид трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для прояву ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову й соціальну захищеність працівника. Умови контракту не можуть встановлювати обмеження для працівника в обсязі більшому, ніж це передбачено чинним законодавством, угодами та колективним договором.

Усі умови контракту є конфіденційними (окрім тих, що регулюються чинним законодавством, та стосовно органів, які здійснюють контроль за додержанням таких умов), і роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо запобігання їх розголошенню. Особи, які за своїми службовими обов'язками мають доступ до інформації, зафіксованої в контракті, не вправі її розголошувати.

Контракт як особливий вид трудового договору укладається виключно в письмовій формі, з обов'язковим його підписанням обома сторонами трудового правовідношення, у двох примірниках однакової юридичної сили, кожен із яких зберігається в кожній стороні контракту. Саме контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін. За згодою працівника копія контракту може бути передана профспілковому чи іншому органі, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Набуття чинності контрактом може відбуватися або з моменту його підписання, або з дати, визначеної сторонами в контракті, і може бути змінене за згодою сторін, складеною в письмовій формі.

Умови контракту, які формують його зміст, мають включати обсяги пропонованої роботи та вимоги до її якості й строків виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємну відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця.

Відповідно до п. 11 Положення про порядок укладення контрактів умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін, з тією особливістю, що розмір виплат не може бути меншим, ніж передбачено чинним законодавством, угодами й колективним договором, і залежить від виконання умов контракту.

Окрім вказаних, у контракті можуть визначатися умови щодо підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі в прибутках підприємства, установи, організації (якщо це передбачено їхніми статутами та чинним законодавством) чи фізичної особи - суб'єкта підприємницької діяльності. Якщо певні професії та види робіт передбачають наявність специфіки в роботі або професійні особливості, то вони також можуть бути зафіксовані в контракті. За домовленістю сторін до контракту включаються умови про додаткові пільги, гарантії та компенсації, які не передбачені чинним законодавством та забезпечуються за рахунок коштів роботодавців.

У деяких випадках робота передбачає переїзд працівника в іншу місцевість. У такому разі сторони контракту можуть передбачити в ньому умови переїзду, у тому числі гарантії та компенсації, забезпечення працівника та членів його сім'ї житловою площею або оплати витрат на найм приміщення.

Як і в трудовому договорі, в контракті мають бути передбачені режим робочого часу й часу відпочинку працівника, які не можуть погіршувати становище особи порівняно із тими, що передбачені чинним законодавством. Підстави для розірвання контракту також ідентичні тим, що передбачені для трудового договору, однак за домовленістю сторін можуть бути передбачені й додаткові підстави.

Слід зазначити, що контракт повинен передбачати зобов'язання роботодавця щодо додаткових гарантій, компенсації моральної та матеріальної школи, заподіяної працівникові в разі дострокового розірвання контракту. Зважаючи на значну кількість умов, які можуть включатися до контракту та є відмінними від умов, передбачених чинним законодавством, є два види питань, які не можуть вирішуватися за домовленістю сторін. Так, контрактом не може бути, по-перше, змінений порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, а по-друге, не може бути запроваджена повна матеріальна відповідальність працівника, крім виключного переліку випадків, визначених ст. 134 КЗпП України.

Порядок та особливості розірвання контракту регламентуються п. п. 21-23 Положення про порядок укладення контрактів. Так, у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за ст. 36 КЗпП України, з урахуванням гарантій, встановлених законодавством та контрактом. У випадку невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні.

На вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, якщо це перешкоджає виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання ним зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин контракт підлягає достроковому розірванню.

У такому разі звільнення працівника буде здійснюватися в порядку ст. 39 КЗпП України. Якщо ж сторони бажають продовжити строк дії контракту або

укласти новий, то вони можуть це зробити за два місяці до закінчення строку чинності діючого контракту. У випадку виникнення між сторонами контракту спорів із питань, які впливають із наявних між ними трудових правовідносин, вони вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством, і є аналогічними порядку розгляду трудових спорів, що виникають із трудових договорів.

Чинне трудове законодавство України прямо не визначає форми трудового договору. Однак аналізуючи норми КЗпП України, зокрема ст. 24, можна зробити висновок, що угода між сторонами трудового правовідношення може бути оформлена усно або письмово, що має підтверджуватися виданням наказу або розпорядження роботодавця (уповноваженого ним органу) та повідомленням 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.

Аналізована тут норма трудового законодавства визначає перелік випадків, коли укладення усного трудового договору забороняється, і сторони позбавляються права вибору форми укладення договору на власний розсуд. Відповідно до ч. 1 ст. 24 КЗпП України додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим:

- при організованому наборі працівників;
- при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними, географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- при укладенні трудового договору з фізичною особою.

Цей перелік не є вичерпним, і укладення трудового договору в письмовій формі має здійснюватися в усіх інших випадках, якщо це передбачено законодавством України або цього вимагає хоча б одна зі сторін договору.

На відміну від чинного трудового законодавства України, проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 чітко визначає форму, в якій має укладатися трудовий договір. Положення ст. 34 Законопроекту встановлює, що трудовий договір укладається в письмовій формі в двох примірниках (один - для працівника, інший - для роботодавця), які мають однакову юридичну силу, підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця (окрім випадку, коли згідно із законом її не обов'язково мати). Роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.

До внесення змін до КЗпП України на підставі Закону № 77-VIII від 29 грудня 2014 р. чинне законодавство передбачало фактичне допущення працівника до роботи без укладення трудового договору. Чинне трудове законодавство прямо передбачає неможливість фактичного допущення працівника до роботи до початку завершення процедури укладення трудового договору.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП України працівник допускається до роботи виключно після 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.

На відміну від вітчизняного, трудове законодавство зарубіжних країн визнає таку форму укладення трудового договору, як фактичне допущення до роботи. Зокрема ст. 67 Трудового Кодексу Російської Федерації визначає, що трудовий договір, не оформлений у письмовій формі, вважається укладеним, якщо працівник

приступив до роботи з відома або за дорученням роботодавця або його уповноваженого представника [41].

При фактичному допуску працівника до роботи роботодавець зобов'язаний оформити з ним трудовий договір у письмовій формі не пізніше трьох робочих днів від дня фактичного допущення працівника до роботи, а якщо правовідносини, пов'язані з використанням особистої праці, виникли на підставі цивільно-правового договору, однак згодом були визнані трудовими, то трудовий договір має бути укладений не пізніше трьох робочих днів із дня їх визнання трудовими правовідносинами, якщо інше не встановлено судом [75].

Отже, підсумовуючи викладене, слід зазначити, що вітчизняний законодавець передбачив можливість укладення різноманітних видів трудових договорів, кожен з яких має свої особливості за змістом та відрізняється один від одного за порядком укладення. Дослідивши норми чинного трудового законодавства України, положення яких регламентують форми укладення трудового договору, ми дійшли висновку, що найбільш оптимальною, хоча й не єдиною допустимою формою закріплення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, є письмова форма. Окрім того, вважаємо, що недоречно визначати контракт як особливу форму укладання трудового договору, адже категорія «форма» вказує лише на зовнішню сторону якогось явища, а контракт як вид трудового договору має більш суттєві ознаки, ніж форма закріплення конкретних умов, які складають його зміст.

### **1.3. Особливості правового регулювання змісту трудових договорів**

В науці цивільного права є загальновизнаним той факт, що зміст договору - це погоджена воля сторін договору, яка направлена на певні юридичні наслідки: встановлення, зміну або припинення прав та обов'язків сторін договору. Тобто договір є правовстановлюючим, правозмінюючим або правоприпиняючим юридичним фактом, але завжди такий юридичний факт є угодою сторін договору. Зміст такої угоди можна розглядати як зміст відповідного договору. Зміст договору



становлять погоджені сторонами умови, наявність яких породжує права та обов'язки сторін. Таким чином формується юридичний зміст відповідного правовідношення.

Деякі автори (О.С. Пашков, Є.Б. Хохлов, Н.І. Данилова, С.В. Ведяшкін та ін.), спираючись на цивільно-правові норми про договори і правочини, визначають трудовий договір як правочин. В.М. Лебедев обґрунтовує необхідність існування узагальненої категорії багатоманітних видів договорів (угод) у трудовому праві, яку він пропонує назвати трудоправовими правочинами або трудоправовими актами [68].

М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков висловилися проти використання терміну «трудоий правочин» як родового поняття: «Як родове поняття ми пропонуємо виділити договори про працю» [48, с. 194]. Водночас слід відзначити, що Л.С. Таль, який досліджував договори про працю, дійшов висновку, що термін «договори про працю» - це «не родове, а збірне поняття».

Теорія правочинів досліджується наукою цивільного права. У вітчизняній науці це положення утвердилося в радянський період. Наявність інституту правочинів дозволило цивілістам системно закріпити усі види договорів, умови і форми їх здійснення, наслідки порушення форми і, що особливо важливо, регламентувати недійсність договорів (оспорювані та нікчемні правочини, наслідки недійсності правочину тощо). Це ті проблеми, які мають безпосереднє відношення і до трудового договору, але не знайшли належного регулювання у трудовому праві та ще не досліджені достатньою мірою наукою трудового права.

Отже, у науці трудового права проблема трудового договору-правочину або трудового правочину була поставлена порівняно недавно [68] і ще не є розробленою. Сьогодні науково дослідженим та законодавчо врегульованим є лише цивільно-правовий правочин (поняття, види, умови дійсності тощо).

Однак наявність спільних рис трудового договору і цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею, не дає підстав для заміни трудового договору цивільно-правовими договорами саме через наявність суттєвих відмінностей між ними, зокрема, у змісті зазначених договорів.

Слід погодитися з Б.А. Римарем в тому, що за формальними ознаками трудовий договір наче підпадає під поняття цивільно-правової правочину. Але навіть механічне накладення формальних ознак правочину на трудовий договір виявляє певну невідповідність [65, с. 39].

Виникає необхідність в існуванні галузевої договірної теорії із запозиченням цивільно-правових конструкцій, вже докладно врегульованих нормами цивільного права. У нових трудових кодексах, що приймаються у постсоціалістичних країнах, в яких відбулося реформування трудового законодавства, такі норми вже з'являються.

Необхідно розмежовувати умови договору та умови як складові змісту договору. У першому випадку це умови, які створюють можливість існування договору. В другому випадку це умови, які визначають зміст взаємодії сторін договору.

Слід відзначити, що чинним Кодексом законів про працю України не закріплюється зміст трудового договору, це питання вирішується у доктринальному порядку.

Насамперед, необхідно звернути увагу на те, що поняття «договір» можна трактувати неоднозначно. Оскільки, як зазначалось вище, договір є різновидом правочину, він є правостворюючим юридичним фактом. Водночас він може розглядатися як джерело суб'єктивного права; як правовідношення; як письмовий документ зі своєю формою. Враховуючи багатогранність поняття трудового договору, слід підкреслити і багатоаспектність його змісту.

На думку Потопахіної О. М. допустимо говорити про трудовий договір як про правостворюючий юридичний факт та як джерело прав та обов'язків сторін трудового правовідношення. Крім того, можна говорити про його зміст як про правовідношення, якщо договір розглядати як юридичну форму суспільного відношення. Зміст договору можна розглядати з точки зору його елементів, які в сукупності характеризують його як письмовий документ. Відповідно, необхідно виокремлювати зміст трудового договору в кожному із названих значеннях [60].

Нормативне визначення трудового договору міститься у ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України), згідно з якою 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 трудовому 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 [3].

Характеризуючи визначену норму, можна констатувати, що у статті не закріплюється обов'язок працівника особисто виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією. Також не встановлений обов'язок власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи своєчасно і у повному обсязі виплачувати працівникові заробітну плату. Крім того, у ст. 21 КЗпП України не йдеться про можливість закріплення зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, які передбачаються також колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами.

Отже, у цьому визначенні трудового договору не повністю відображені три основні елементи трудового договору, виділені у науці трудового права: організаційний, особистісний та майновий.

У науці трудового права є загально визнаним той факт, що змістом трудового договору є всі його умови, що визначають взаємні права і обов'язки сторін. Залежно від порядку встановлення вирізняються два види умов:

- 1) безпосередні, що встановлюються за угодою сторін при укладенні трудового договору;
- 2) похідні, що передбачаються чинним законодавством (про охорону праці, дисциплінарну, матеріальну відповідальність тощо), і які не можуть змінюватися за угодою сторін (якщо інше не передбачене законом).

Безпосередні умови, що визначаються за угодою сторін, поділяються на необхідні (обов'язкові) та додаткові (факультативні). Обов'язкові умови нагадують істотні умови правочинів у цивільному праві.

Науковий аналіз чинного КЗпП України дозволяє зробити висновок про те, що до необхідних (обов'язкових) умов трудового договору відносяться: місце роботи, трудова функція, строк трудового договору (для строкових трудових договорів), оплата праці, дата початку роботи, режим праці та відпочинку (якщо для конкретного працівника він не співпадає із загальним режимом праці та відпочинку, чинним у конкретного роботодавця). Найхарактернішими додатковими (факультативними) умовами трудового договору, передбаченими чинним КЗпП України, є: встановлення випробування при прийнятті працівника на роботу (ст. 26 КЗпП України); встановлення неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП України); домовленість про роботу в одну зміну при змінному режимі робочого часу (ст. 58 КЗпП України).

Аналіз ч. 1 ст. 21, інших статей КЗпП України свідчить про те, що ними закріплюється зміст трудового договору лише як угоди сторін.

У ч. 1 ст. 31 проекту Трудового кодексу України трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату [13].

Визначена норма свідчить про те, що поняття трудового договору за проектом Трудового кодексу України є більш повним, оскільки в ньому враховані зазначені вище три основні елементи трудового договору: особистісній, організаційний та майновий.

Новелою проекту Трудового кодексу України є закріплення у ст. 32 змісту трудового договору, що має важливе теоретичне і практичне значення. Аналіз

зазначеної статті свідчить про те, що вперше у вітчизняному законодавстві буде закріплено зміст трудового договору у двох значеннях: як письмового документу і як угоди сторін. Виокремлення змісту трудового договору як письмового документу стає необхідним через те, що, відповідно до ч. 1 ст. 33 проекту Трудового кодексу України, трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Також згідно з ч. 1 ст. 33 роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.

Структурними елементами змісту трудового договору як письмового документу, в першу чергу, є його реквізити: сторони, представники, місто знаходження, місто укладення тощо. Елементами змісту трудового договору як угоди сторін є умови договору як результат погодження волі його сторін. У зв'язку з цим у змісті трудового договору умовно можна виділити чотири частини. У першій частині зазначаються відомості, що характеризують працівника і роботодавця. Про це йдеться у ч. 1 ст. 32 проекту Трудового кодексу України, відповідно до якої в трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця - фізичної особи).

У другій частині змісту трудового договору зазначаються обов'язкові умови трудового договору. Згідно з ч. 2 ст. 32 проекту Трудового кодексу України обов'язковими умовами трудового договору є:

- 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу);
- 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;

- 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;
- 4) умови оплати праці;
- 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у конкретного роботодавця;
- 6) охорона праці.

Третя частина змісту трудового договору включає додаткові умови трудового договору. Відповідно до ч. 3 ст. 32 проекту Трудового кодексу України до додаткових належать усі інші умови трудового договору, зокрема, ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після укладення.

Зміст ч. 3 ст. 32 проекту Трудового кодексу України дає підстави для виділення ще однієї частини у змісті трудового договору, яку можна назвати «інші умови трудового договору». Під такими, відповідно до ч. 3 ст. 32, слід розуміти умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), а також особливості розірвання трудового договору з урахуванням набутої кваліфікації працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо визначаються окремою угодою.

Важливою є норма, закріплена в ч. 4 ст. 32 проекту Трудового кодексу України, про те, що умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами. Сторони мають право надати тлумачення умов

трудового договору, що оформлюються документом, який ними підписується. Таке тлумачення діє з дня підписання трудового договору і є обов'язковим для сторін.

У ч. 5 ст. 32 проекту Трудового кодексу України згадуються й інші умови праці, не які визначені безпосередньо у трудовому договорі, а які визначаються відповідно до трудового законодавства та колективного договору. Проте ця норма потребує уточнення, оскільки слід говорити про умови трудового договору, а не про умови праці, оскільки це різні за змістом поняття.

Також у проекті Трудового кодексу України закріплені норми про недійсність трудового договору або окремих його умов і наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними (ст. ст.46, 47). У зазначених статтях закріплено випадки, коли трудовий договір є недійсним відповідно до закону, а також коли він може бути визнаний недійсним за рішенням суду. Б.А. Римар вважає доцільним доповнити п.1 ч. 1 ст. 46 проекту Трудового кодексу України підставами визнання трудового договору недійсним у разі укладання його під впливом насильства та на вкрай не вигідних для працівника умовах [65, с. 44].

Таким чином, норми проекту Трудового кодексу України про поняття трудового договору та його зміст порівняно з нормами чинного КЗпП України зазнали змін і отримали нове, більш чітке визначення. Закріплення вперше у ст. 32 проекту Трудового кодексу України змісту трудового договору як письмового документу і як угоди сторін має велике теоретичне та практичне значення. Законодавче визначення змісту трудового договору дозволить чітко визначити зміст прав і обов'язків сторін, попередити виникнення трудових спорів, забезпечити ефективне функціонування трудового договору.

Аналіз норм ст. 32 проекту Трудового кодексу України дозволяє виділити у змісті трудового договору як письмового документу і як угоди сторін два види умов:

- 1) умови, що визначаються угодою сторін;
- 2) умови, визначені трудовим законодавством і колективним договором.

До першого виду слід віднести умови, які поділяються на чотири групи умов:

- 1) відомості, що характеризують працівника і роботодавця;

- 2) обов'язкові умови;
- 3) додаткові умови;
- 4) інші умови трудового договору.

У ч. 1 ст. 32 зазначається, що без обов'язкових умов трудовий договір не може вважатися укладеним, у свою чергу наявність додаткових умов не є обов'язковою.

Видається доцільним доповнити ч. 1 ст. 32 проекту Трудового кодексу України положенням про зазначення в трудовому договорі відомостей про: документи, що засвідчують особистість працівника і роботодавця-фізичну особу; представника роботодавця, який підписав трудовий договір, і підставу, в силу якої його наділено відповідними повноваженнями; місце і дату укладення трудового договору.

У ч. 2 ст. 32 проекту Трудового кодексу України слід уточнити таку обов'язкову умову, як трудова функція. Слід зазначити роботу за «спеціальністю», а не спеціалізацією, як передбачено цією частиною.

У ч. 2 ст. 32 проекту Трудового кодексу України закріплюється вичерпний перелік обов'язкових умов трудового договору. Це викликає заперечення. Пропонується доповнити зазначену частину пунктом такого змісту: «інші умови у випадках, передбачених трудовим законодавством».

Перевагою проекту Трудового кодексу України порівняно з чинним КЗпП України є також те, що в ньому передбачено набагато більше випадків визнання окремих умов трудового договору недійсними, можливість визнання трудового договору недійсним у цілому (ст. 46), визнано правові наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними (ст. 47). Зазначені норми дозволять більш повно і ефективно захистити права та інтереси сторін трудового договору.



## РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНИЙ ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### 2.1. Загально – теоретичні концепції щодо здійснення державного фінансового контролю у сфері трудових відносин

Вплив фінансового права на трудове здійснюється у цілу низку способів, форм та напрямків. Окремі з них обумовлені природою та призначенням фінансового права. Так, фінансова система впливає на трудові відносини вже тому, що вона покликана забезпечити стабільність грошової одиниці, тобто охорону заробітної плати від інфляції. О. Н. Горбунова звертає увагу на такий аспект впливу фінансової системи на трудові відносини, втім зводить його до питання фінансування оплати праці державних службовців: низький рівень заробітної плати чиновників, стверджує авторка, створює умови для підкупу чиновників, сприяє корупційним проявам [76, с. 4].

Визначення суб'єктів, що мають повноваження регулювати трудові відносини у частині заробітної плати, регулювання розмірів оплати праці, у тому числі при відхиленні від нормативних умов праці, порядку і строків виплати заробітної плати - це предмет регулювання трудового права. Але ці ж відносини перебувають під впливом фінансового права. Цей вплив є багатоаспектним, а його практичне значення може перевершувати значення правового регулювання трудових відносин. Так, законодавець стурбований проблемою своєчасної виплати належної працівникам заробітної плати, а тому встановлює, що оплата праці працівників здійснюється у першочерговому порядку, і доповнює це положення правилом про те, що всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці (ч. 5 ст. 97 Кодексу законів про працю України). Але ж залишається проблемою спроможності роботодавців виконувати свої зобов'язання щодо оплати праці. Вирішити повністю цю проблему законодавець, та і держава у цілому, не можуть, бо ринкова економіка

не передбачає відповідальності держави за зобов'язаннями щодо оплати праці. Проте там, де законодавець може вплинути на трудові відносини у частині забезпечення виплати заробітної плати, він робить це не лише за допомогою норм трудового права, а також і з використанням норм фінансового права.

Зокрема, встановлюється, що за наявності простроченої кредиторської заборгованості із заробітної плати «розпорядники бюджетних коштів у межах бюджетних асигнувань за загальним фондом не беруть бюджетні зобов'язання та не здійснюють платежів за іншими заходами, пов'язаними з функціонуванням бюджетних установ», крім захищених видатків бюджету (ч. 4 ст. 51 Бюджетного кодексу України). У цьому законодавчому положенні немає будь-якого трудово-правового змісту, як би широко не інтерпретувались предмет трудового права і норми трудового права. І все ж вплив норми фінансового права, текстуально закріпленої у ч. 4 ст. 51 Бюджетного кодексу України, на трудові відносини у відповідних випадках є навіть більшим від того, який здійснюється через правове регулювання.

Подібне значення має і віднесення видатків загального фонду Державного бюджету України на оплату праці працівників бюджетних установ до категорії захищених видатків загального фонду бюджету. Унаслідок визнання видатків на оплату праці працівників бюджетних установ захищеними, їх обсяг не може змінюватись при здійсненні скорочення затверджених бюджетних призначень (ч. 1,2 ст. 55 Бюджетного кодексу України).

Окремо слід зазначити, що в окремих випадках вплив фінансового права на трудове обумовлено не стільки об'єктивними для системи права причинами, стільки такими, що їм притаманні ознаки детермінованості рівнем правотворчості та наукового осмислення відповідних проблем, який склався і має бути оцінений як низький. Зокрема, йдеться про наступне.

Оскільки трудове право є комплексною (публічно-приватною) галуззю права, то визначення правотворчих повноважень органів виконавчої влади у сфері трудового права - це завдання Кодексу законів про працю та галузевих законів, що регулюють трудові відносини. Але чинний КЗпП [3] правотворчі повноваження

органів виконавчої влади, наприклад, у сфері охорони праці, не визначає, а Закон «Про охорону праці» з цього питання встановлює лише деякі загальні положення на зразок «Кабінет Міністрів України... забезпечує проведення державної політики у галузі охорони праці» (абз. 2 ч. 1 ст. 32). Цей вакуум законодавець змушений був заповнювати при прийнятті Податкового кодексу України (далі - ПК).

У зв'язку з тим, що до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платників податку на доходи фізичних осіб не включається вартість безоплатного лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів тощо, якими роботодавець забезпечує працівників відповідно до Закону України «Про охорону праці», а також вартість спеціального (форменого) одягу та взуття, що надаються роботодавцем у користування працівнику, підпунктом 9 п. 1 ст. 165 ПК встановлюються правотворчі повноваження державних органів у цій сфері. Встановлення порядку забезпечення, переліку та граничних строків використання спеціального (у тому числі форменого) одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту віднесено до повноважень Кабінету Міністрів, а може здійснюватися також «галузевими нормами безоплатної видачі працівникам спеціального (форменого) одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту».

Це законодавче положення виявилось вкрай погано опрацьованим. Все-таки формулювання «встановлюються Кабінетом Міністрів та/або галузевими нормами» для закону є неприйнятним: якщо відповідні правила встановлюються Кабінетом Міністрів, то альтернативою має бути їх встановлення не «галузевими нормами», а відповідними центральними органами виконавчої влади. Якщо ж альтернативою є галузеві норми, то базовим має бути зазначення на загальні (міжгалузеві) норми.

Тут звертається увага на недбалість законодавчого формулювання з тієї причини, що її витoki пов'язані з тим, що розробники проекту Податкового кодексу погано володіли відповідним, чужим для них предметом правового регулювання. Обумовлено це тим, що забезпечення працівників засобами

індивідуального захисту є проблемою, залежною від оподаткування. І вже це свідчить на користь визначен

ня правотворчих повноважень державних органів щодо регулювання суспільних відносин у кодифікованих актах чи спеціальних законах, які ці відносини регулюють. У даному випадку повноваження державних органів на регулювання відносин щодо забезпечення засобами індивідуального захисту повинні визначатися Кодексом законів про працю України або Законом України «Про охорону праці».

У цьому ще більше переконує зміст підпункту 9 п. 1 ст. 165 ПК. По-перше, як на день прийняття Податкового кодексу, так і до цього часу, чинним є Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту [5]. Отже, правила підпункту 9 п. 1 ст. 165 ПК щодо повноважень Кабінету Міністрів та інших (не названих у цьому законодавчому положенні) державних органів до цього часу не реалізовані. По-друге, проблема надання працівникам у користування форменого одягу законодавством ніколи не вирішувалась і на цей час не вирішується разом із питаннями забезпечення засобами індивідуального захисту. Це - сфера регулювання колективних договорів і угод.

Також невдало вирішене питання про повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, регулювати відносини щодо забезпечення «лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами, газованою солоною водою, мийними та знешкоджувальними засобами». Відповідно до Податкового кодексу такі норми «розробляються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я». Але ж нормативно-правові акти - це не продукти харчування, що виробляються та споживаються. Нормативно-правові акти повинні пройти процедуру надання їм чинності, зокрема шляхом затвердження чи прийняття. Тому абзац другий п. 9 п. 1

ст. 165 ПК після слова «розробляються» слід доповнити словами «і встановлюються». Головне полягає у тому, що Міністерство охорони здоров'я норми забезпечення, про які йдеться, і не розробляло, і не затверджувало.

Викладене не лише показує, в який спосіб фінансове право впливає на трудові відносини, а ще й дає підстави для висновку, що вирішувати в актах фінансового (податкового) права питання повноважень органів виконавчої влади, видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, є недоцільним.

У разі виявлення при прийнятті актів фінансового законодавства необхідності до додаткового врегулювання трудових відносин необхідно внести зміни та доповнення до Кодексу законів про працю. Врешті-решт, такий підхід обумовлено не лише міркуваннями доцільності, а й тим, що сфера оподаткування і бюджетна сфера є недоторканими для законів, що не є податковими чи бюджетними (див., напр., п. 3 ст. 7 ПК та ч. 2 ст. 4 Бюджетного кодексу [2]). Водночас будь-яких обмежень для регулювання Податковим і Бюджетним кодексами трудових відносин немає. За таких умов, не тільки система законодавства невиправдано відходить від системи права, а й техніко-юридичний рівень положень Податкового та Бюджетного кодексів, що встановлюють норми трудового права, стає низьким (унаслідок непрофесійного їх опрацювання). Та й вимоги цих норм відповідними державними органами не виконуються, хоч з дня прийняття, наприклад, Податкового кодексу, пройшло майже сім років.

Ще один напрямок впливу фінансового права на трудове може бути показано на прикладі проблем праці і трудових відносин у сфері, що пов'язана з фінансовими відносинами.

У Кодексі законів про працю України є дуже мало правових положень, які б встановлювали спеціальні правові норми стосовно окремих категорій працівників. За відсутності таких правових норм у Кодексі законів про працю законодавець включає такі правові норми, що регулюють трудові відносини у фінансовій сфері, до нормативно-правових актів, якими переважно встановлюються норми фінансового права.

Податковий кодекс регулює податкові відносини і міг би не торкатись відносин за участю працівників контролюючих органів або працівників-платників податків. І все ж навіть при визначенні сфери дії Податкового кодексу (п. 1 ст. 1) було встановлено, що цей Кодекс визначає повноваження і обов'язки посадових осіб контролюючих органів під час здійснення адміністрування податків. Цим була визнана самостійна правосуб'єктність зазначених посадових осіб у податкових правовідносинах, що є проявом загальної тенденції до визнання правосуб'єктності посадових осіб державних органів і органів місцевого самоврядування не тільки у трудових правовідносинах, а й у тих правовідносинах, в яких достатньо було б визнати участь тільки зазначених органів. Початок цьому процесу дала ст. 19 Конституції України [1], яка покладає обов'язок діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені не тільки Конституцією та законами України, не тільки на державні органи, органи місцевого самоврядування, а й на їх посадових осіб. Продовженням цієї тенденції є ст. 56 Конституції, в якій йдеться про відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданою незаконними діями, діями чи бездіяльністю не тільки органів державної влади, органів місцевого самоврядування, а й їх посадових та службових осіб.

Після цього у Кодексі адміністративного судочинства (п. 7 ст. 3) [4] серед суб'єктів владних повноважень називаються не тільки органи державної влади, органи місцевого самоврядування, а і їх посадові чи службові особи. При цьому відповідачем у справі може бути будь-який суб'єкт владних повноважень (п. 9 ст. 3 КАС), отже, у тому числі посадові або службові особи.

Оскільки посадові особи контролюючих органів визнані суб'єктами податкового права, логічним було встановлення їх загальних обов'язків та відповідальності у ст. 21 ПК. Ці обов'язки утворюють зміст відповідних фінансових правовідносин, оскільки посадові особи контролюючих органів непрямо визнані учасниками таких правовідносин. Одночасно вони є і обов'язками трудо-правовими. Це останнє твердження погоджується з положенням ст. 21 ПК, згідно з якою за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків ці особи

несуть відповідальність згідно із законом. Оскільки будь-яка спеціальна (фінансово-правова) відповідальність посадових осіб контролюючих органів не встановлена, вони у різних випадках несуть адміністративну або кримінальну відповідальність, а загальним правилом є трудо-правова (дисциплінарна) відповідальність. Раз це так, то і обов'язки посадових осіб контролюючих органів, що закріплені у ст. 21 ПК переважно є трудо-правовими. Відповідно до букви закону вони є одночасно також і фінансово-правовими. Але їх фінансово-правовий характер є суто декларативним, не наповненим змістом.

Крім встановлення у ст. 21 ПК загальних обов'язків і відповідальності посадових осіб контролюючих органів, закріплюються у цьому Кодексі і спеціальні їх права та обов'язки. Наприклад, ч. 86.2 ст. 86 ПК передбачає підписання посадовими особами контролюючого органу акту камеральної перевірки, а ч. 3 тієї ж статті - акту (довідки) документальної виїзної перевірки. Частіше у Податковому кодексі вказується на повноваження та обов'язки керівників контролюючих органів чи їх заступників (ч. 6 ст. 94; ч. 7 ст. 94; ч. 8 ст. 100 ПК тощо).

Згідно зч. 8 ст. 16 БК «керівник місцевого фінансового органу має право за рішенням <...> відповідної місцевої ради у межах поточного бюджетного періоду здійснювати на конкурсних засадах розміщення тимчасово вільних коштів місцевих бюджетів на депозитах...». Тут текстуально закріплена норма трудового права, яка надає керівникові відповідного органу права діяти у спосіб, що визначений наведеним законодавчим повноваженням (розміщувати на депозитах бюджетні кошти, що є тимчасово вільними і розміщувати ці кошти на конкурсних засадах). Але ж цілком очевидно, що тут логічно закріплюється і норма фінансового права, яка встановлює право місцевого фінансового органу і його обов'язки щодо його здійснення. Ефективність реалізації цього права та виконання зазначених обов'язків передумовлено ефективністю регулювання трудових відносин з участю керівника та впливу на ці відносини норм інших галузей права, особливо кримінального, бо бюджетні кошти можна розмістити і так, що до бюджету вони ніколи не будуть повернуті.

Викладене означає, що в одному й тому ж положенні акту фінансового законодавства можуть одночасно закріплюватись норма фінансового права і норма трудового права. При цьому законодавець не обов'язково фінансово-правову норму закріплює текстуально, а норму трудового права - лише логічно. Він може поступати і навпаки. Це показує тісний зв'язок фінансового права з трудовим правом, але не означає, що зникає необхідність у чіткому розмежуванні норм фінансового і трудового права.

З включенням до актів фінансового законодавства положень, якими визначаються права та обов'язки посадових осіб контролюючих органів, державних органів, що є розпорядниками бюджетних коштів, можна було б погодитись за умови, що ці положення будуть встановлювати не певні фрагменти декларативного змісту, а цілісну систему правового регулювання трудових відносин зазначених посадових осіб.

Так, повинне контролюватись і надходження коштів, насамперед податків до бюджетів. Без створення системи контролю, адекватної задачі підпорядкування діяльності посадових осіб, що розпоряджаються бюджетними коштами, посадових осіб контролюючих органів, посадових осіб державних органів, що здійснюють нагляд і контроль за суб'єктами підприємництва, що здійснюють діяльність на ринках фінансових послуг, на фондовому і валютному ринку, ефективна фінансова система не може бути створена.

Оскільки повне вирішення проблеми організації праці державних службовців - це проблема майбутнього, доцільно було б усі питання такого змісту радикально і детально вирішити у Податковому кодексі стосовно посадових осіб контролюючих органів і у Бюджетному кодексі - стосовно посадових осіб, причетних до розпорядження бюджетними коштами.

Маючи на увазі можливість впливу правового регулювання трудових відносин працівників банків, страхових компаній та інших фінансових установ на фінансові відносини цих установ з контролюючими органами, відповідні законодавчі акти, що переважно встановлюють норми фінансового права, закріплюють також і норми трудового права. Так, ст. 42 Закону «Про банки та



банківську діяльність» [8] встановлює вимоги до керівників банків (кваліфікаційні, вимоги до стажу їх роботи) та наділяє Національний банк повноваженням надавати згоду на вступ на посаду голови правління (ради директорів) і головного бухгалтера банку, погоджувати кандидатуру керівника служби внутрішнього аудиту банку (ст. 42, 45 Закону «Про банки та банківську діяльність»).

Хоча Національний банк унаслідок надання йому повноважень, про які тут йшлося, не стає стороною у трудових відносинах з відповідними посадовими особами банку, ст. 73 Закону «Про банки та банківську діяльність» надає йому повноваження тимчасово відстороняти посадових осіб банків від посади [58].

Акти податкового законодавства дають можливість впевнитись й у впливі фінансового права на трудові відносини у формі зв'язку податково-правового регулювання витрат на відрядження працівників, що враховуються при обчисленні об'єкта оподаткування податком на прибуток, податком на доході фізичних осіб, з трудо-правовим регулюванням відносин щодо відрядження працівників.

## **2.2. Види державного фінансового контролю у сфері трудових відносин**

Суб'єктами державного фінансового контролю є юридичні особи, які від імені держави, відповідно до врегульованих правових норм, здійснюють моніторинг і інші форми контролю за діяльністю суб'єктів господарювання в частині дотримання ними встановлених обмежувальних параметрів щодо обігу фінансових ресурсів.

Суб'єктами муніципального фінансового контролю є тимчасові контрольні комісії, рішення про створення та порядок роботи яких приймають органи місцевого самоврядування відповідно до Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні".

Депутати, які входять до складу тимчасової контрольної комісії, та залучені комісією для участі в її роботі спеціалісти, експерти, інші особи мають право на здійснення контрольних заходів у місцевих органах самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях з конкретно визначених органом

місцевого самоврядування питань, що стосуються забезпечення дотримання законності, фінансової дисципліни та ефективності, раціональності й економності під час формування, володіння, використання та відчуження об'єктів права комунальної власності, а також повноти і своєчасності виконання зобов'язань перед місцевими бюджетами.

Господарський фінансовий контроль (контроль власника або органу управління суб'єкта господарювання) здійснюється через утворені власником органи (органом управління) — підрозділи, їхні фінансово-економічні служби в межах визначених власником (органом управління) повноважень та/або шляхом залучення аудиторських фірм (аудиторів), які мають право на проведення аудиторської діяльності відповідно до законодавства.

Об'єктами господарського фінансового контролю є операції винятково з об'єктами права власності суб'єктів господарювання, фінансовими і матеріальними ресурсами та іншими активами, що перебувають в їхньому управлінні або повному господарському віданні, а також з їхніми зобов'язаннями.

Суб'єктами громадського фінансового контролю є об'єднання громадян. Він здійснюється у формі моніторингу їх структурними підрозділами поточної діяльності органів влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій і посадових осіб на предмет відповідності цієї діяльності нормам актів законодавства та державної фінансової дисципліни.

Водночас підтримуючи думку Стефанюка І.Б. [69], слід зазначити, що громадській державний контроль виходить за межі системи ДФК. Щодо класифікації державного фінансового контролю залежно від часу його здійснення, його поділяють на такі види:

— попередній — той, що передують прийняттю управлінського рішення (проведення контрольних заходів передують здійсненню операцій з фінансовими ресурсами; цей контроль спрямований передусім на запобігання незаконним і неефективним витратам, втратам фінансових ресурсів, а також на недопущення порушення законодавства в прийнятті управлінського рішення);

— поточний — здійснюється на стадії виконання управлінського рішення (контрольні заходи проводяться безпосередньо під час здійснення операції з фінансовими ресурсами, що дає змогу виявляти й оперативно усувати порушення, мінімізуючи тим самим його наслідки);

— наступний — здійснюється після закінчення терміну виконання управлінського рішення (контрольні заходи проводяться по закінченню операцій з фінансовими ресурсами з метою встановлення рівня дотримання норм законодавства, а також виявлення прорахунків попереднього та поточного контролю). Іншу модель класифікації видів ДФК представлено науковцями І. Дрозд та В. Шевчук, які розглядали види ДФК через елементи контролюючої системи: суб'єкт — контрольні дії — об'єкт [37, с. 33].

Розглядаючи суб'єкт контролю як пріоритетний критерій системи ДФК, виокремлювали такі види контролю:

- прямий (безпосередній) контроль, який виконують його ініціатори;
- представницький (опосередкований) контроль, делегований повноважними ініціаторами іншим суб'єктам, які відіграють роль його виконавців;
- ініціативний, який впливає з власної волі та розсуду його суб'єктів;
- примусовий (обов'язковий), зумовлений зовнішніми обставинами, які спонукають суб'єктів до його здійснення.

Щодо об'єкта контролю дослідники виокремлювали:

- економічний (господарський) контроль — спрямований на відстеження реальної економіки, тобто сфери створення і руху потоків товарів, робіт і послуг;
- фінансовий контроль — покликаний перевіряти віртуальну економіку, сферу фінансів (створення грошей та обігу грошових потоків).

Слід зазначити, що при цьому автори ці ж види контролю визначили і за іншим критерієм — за ступенем охоплення господарської сфери, а саме: виділено такі види контролю, як економічний, фінансовий, валютний, банківський.

За формою власності об'єктів контролю визначено незалежний, муніципальний і державний контроль. Водночас, як зазначив І. Стефанюк [69], класифікація за таким критерієм суперечлива, оскільки проведення на державному

підприємстві перевірки його діяльності приватною аудиторською фірмою не є ознакою здійснення державного фінансового контролю. Третьою класифікаційною ознакою І. Дрозд та В. Шевчук вважали контрольні дії, які визначали зв'язок контролюючого суб'єкта з об'єктом контролю та ефективність проведення всієї процедури контролю (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

## Класифікація видів контролю за ознакою "контрольні дії"

Контрольні дії як ознака класифікації	Вид контролю
За спрямованістю залежно від ідентифікації суб'єкта та об'єкта	Внутрішній, зовнішній
За строком здійснення	Попередній, поточний, наступний
За цільовою спрямованістю	Стратегічний, тактичний, оперативний
За характером контрольних заходів	Плановий, позаплановий
За обсягом охоплення об'єкта контрольними діями	Повний, локальний, суцільний, вибірковий
За місцем здійснення контрольних дій	Виїзний, камеральний, дистанційний
За методикою здійснення контрольних дій	Документальний, фактичний
За технологією здійснення контрольних дій	Неавтоматизований, частково або повністю автоматизований

Внутрішній контроль реалізують спеціально створені для цього підрозділи у структурі суб'єкта контролю, а зовнішній контроль — спеціально створені державні контрольні органи та інші органи незалежного контролю в різних сферах господарської системи [37, с. 37].

Водночас слід зазначити, що окремі науковці, зокрема Л. Савченко [60, с. 13], В. Дудко та інші, поділ фінансового контролю за критерієм на попередній, поточний (оперативний) і наступний (ретроспективний, заключний) вважають не видом контролю, а його формою.

Так, Л. Савченко, класифікацію фінансового контролю за формами на попередній, поточний та наступний обґрунтування через норми Лімської декларації керівних принципів аудиту державних фінансів.

Однак, підтримуючи думку І. Стефанюка [69], ефективний попередній контроль є невід'ємною частиною надійної системи управління грошовими і матеріальними ресурсами, що здійснюється до контролю вищого органу

управління або іншою контролюючою організацією. За іншими видами контролю перевіряються вже фактично здійснені дії.

Отже, у Лімській декларації все ж таки йдеться про види, а не про форми контролю. На підтримку позиції щодо віднесення попереднього, поточного та наступного контролю до видів ДФК Гуцаленко Л. [33, с. 5—11] здійснено класифікацію державного фінансового контролю за п'ятьма ознаками, а саме часом проведення, за характером взаємовідносин суб'єкта та об'єкта, за відношенням до власника, за інформаційним забезпеченням, по відношенню до власника та за формами здійснення контролю (рис. 2.1).

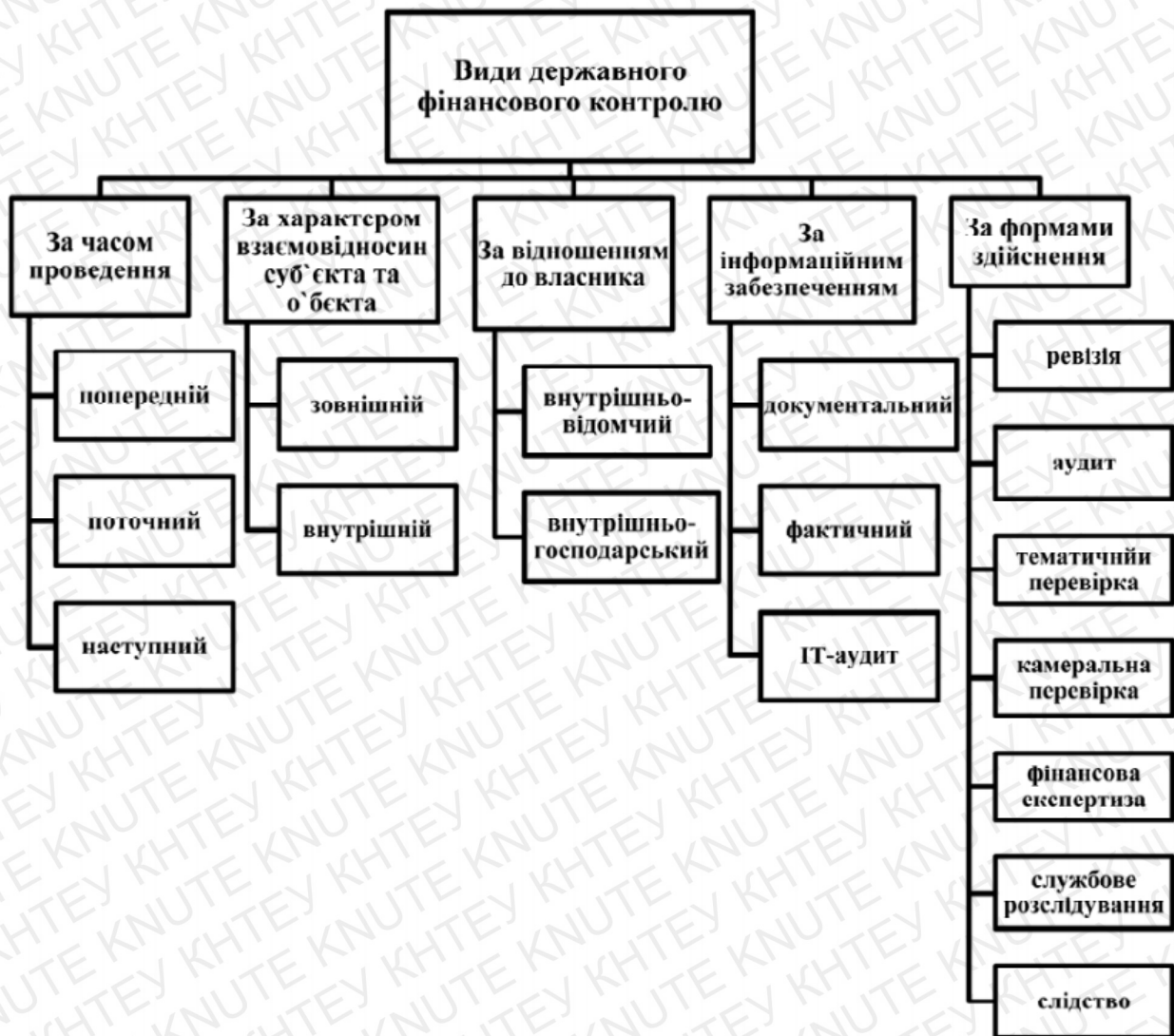


Рис. 2.1. Види державного фінансового контролю за класифікаційними ознаками

При цьому документальний контроль — це контроль, що дозволяє встановити суть і достовірність господарської операції за даними первинної документації, облікових регістрів і звітності, в яких вона знайшла відображення в бухгалтерському, оперативному і статистичному обліку. Фактичний контроль полягає в установленні дійсного реального стану об'єкта шляхом зважування, вимірювання, лабораторним аналізом та ін. методів.

До об'єктів фактичного контролю відносять: гроші готівкою в касі, основні засоби, матеріальні цінності, готову продукцію, незавершене виробництво. Щодо зовнішнього та внутрішнього контролю розгляд здійснюється щодо повноважень та за відношенням до власника.

Зокрема зовнішній контроль здійснюється визначеними Конституцією України та незалежними конституційними органами у межах наданих їм конституційних повноважень. Внутрішній контроль проводиться в межах виконавчої гілки державної влади та поділяється на внутрішньовідомчий (контроль з боку міністерств, відомств, органів державного управління щодо діяльності підвідомчих їм підприємств і організацій у формі тематичних перевірок та ревізій) та внутрішньогосподарський, який здійснюється власниками, апаратом управління підприємницьких структур відповідно до діючого законодавства стосовно діяльності цехів, бригад, дільниць, інших підрозділів підприємств.

Основна відповідальність за внутрішньогосподарський контроль лежить на службі головного бухгалтера. З огляду на вказане І. Стефанюком, було запропоновано нову класифікацію державного фінансового контролю за видами (табл. 2.2) [32].

Таблиця 2.2

## Класифікація державного фінансового контролю за видами

Ознака класифікації	Вид контролю
Статус суб'єктів контролю	Парламентський, урядовий, відомчий
Спрямованість залежно від ідентифікації суб'єкта та об'єкта	Внутрішній, зовнішній
Строк (час) здійснення по відношенню до стадії об'єкта контролю	Попередній, поточний, наступний
Ініціювання контролю	Ініціативний, обов'язковий (примусовий)
Виконання контролю ініціатором	Прямий (безпосередній), представницький (делегований)

Плановість контрольних заходів	Плановий, позаплановий
Обсяг охоплення об'єкта контрольними діями	Повний (суцільний), локальний (вибірковий)
Місце здійснення контрольних дій	Виїзний, камеральний
Методика здійснення контрольних дій	Документальний, фактичний
Предмет контролю	Бюджетний, податковий, митний, валютний, ціновий, банківський
Технологія здійснення контрольних дій	Ручний, автоматизований

Водночас, на нашу думку, цю класифікацію доцільно доповнити щодо статусу суб'єктів контролю внутрішньогосподарським, адже контроль з боку керівника бюджетних установ чи державних підприємств є запорука підвищення ефективності роботи будь-якого суб'єкта господарювання.

Повноваження державних органів, нагляду і контролю можна класифікувати в залежності від того, в яких стосунках вони можуть бути реалізовані. Очевидно, що дані повноваження можуть бути реалізовані в стосунках різної предметної належності. В основному у відносинах, що входять, в предмет адміністративного права, а також у відносинах з нагляду і контролю, які включені у предмет трудового права. На наш погляд, можна виділити наступні особливості повноважень державних органів, що реалізуються в адміністративних відносинах. По-перше, дані повноваження реалізуються на розсуд відповідного державного органу, тому адміністративні відносини виникають виключно за волевиявленням цього органу. По-друге, суб'єктами цих відносин є повноважний державний, орган і представники роботодавця, які залучаються до адміністративної відповідальності. По-третє, змістом цих відносин є право державного органу на залучення представника роботодавця до адміністративної відповідальності, а також обов'язок представника роботодавця нести тягар несприятливих наслідків за адміністративне правопорушення. По-четверте, підставою припинення цих відносин є витікання терміну залучення до адміністративної відповідальності, а також виконання постанови про адміністративне стягнення [49].

По-п'яте, дані повноваження мають власне процесуальне оформлення у вигляді протоколу і постанови про адміністративне правопорушення. Даними актами може бути встановлений факт адміністративного порушення.

Державні органи, що здійснюють державний нагляд і контроль за дотриманням норм трудового права використовують сукупність розглянутих повноважень з метою відновлення трудових прав працівників. Повноваження можуть бути класифіковані залежно від того, який орган використовує їх для усунення порушень трудових прав. За цим критерієм можна виділити наступні види повноважень державних органів з нагляду і контролю за дотриманням норм трудового права.

По-перше, з даного критерію можуть бути виділені повноваження Міністерства соціальної політики України Міністерство соціальної політики України (далі по тексту – Мінсоцполітики України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність даного координується Кабінетом Міністрів України і який реалізує державну політику у сфері праці та соціального захисту, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, пенсійного страхування та соціального діалогу.

Основними завданнями Мінсоцполітики є: забезпечення формування державної політики у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального діалогу, у сфері промислової безпеки, охорони праці, поводження з вибуховими матеріалами, щодо здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; щодо забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення; аналізує стан ринку праці, готує пропозиції щодо регулювання ринку праці та зайнятості населення; розробляє та вносить в установленому порядку пропозиції щодо зайнятості населення, у тому числі надання громадянам додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню, щодо попиту та пропонування робочої сили на ринку праці, соціального захисту від безробіття, професійного навчання, регулювання трудової



міграції громадян України; здійснює в установленому порядку повідомну реєстрацію галузевих (міжгалузевих) і територіальних (обласних та республіканської) колективних угод; здійснює ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном та контроль за дотриманням суб'єктами господарювання відповідних ліцензійних умов; розробляє та вносить в установленому порядку пропозиції щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати, робочого часу та часу відпочинку, умов оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету, грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу відповідно до закону; розробляє і затверджує міжгалузеві кваліфікаційні характеристики посад керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та професій робітників, включених до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, погоджує галузеві кваліфікаційні характеристики; розробляє в установленому порядку Класифікатор професій та готує пропозиції щодо внесення до нього змін; готує пропозиції щодо організації та нормування праці; розробляє і затверджує міжгалузеві норми праці; проводить моніторинг у сфері оплати та нормування праці; координує діяльність центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері соціального діалогу, з питань колективно-договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин, взаємодії з Національною тристоронньою соціально-економічною радою. [11]

По-друге, Державна служба України з питань праці це центральний орган виконавчої влади України, утворений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», в результаті реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.

В межах своїх повноважень держпраці: готує та подає в установленому порядку пропозиції щодо формування державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб, державного ринкового нагляду у межах сфери своєї відповідальності; здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; здійснює державний нагляд за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади; здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці; здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування; здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу); здійснює державний контроль за дотриманням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю; здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства у сфері охорони праці в частині

безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення; проводить моніторинг у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплати праці. [10]

По-третє, місцеві державні адміністрації відповідно до ст.16 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квітня 1999р. № 586-XIV в межах, визначених Конституцією та законами України, здійснюють на відповідних територіях державний контроль за охороною праці та своєчасною і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплатою праці. Для реалізації наданих повноважень, згідно ст.28 Закону, вони мають право проводити перевірку стану додержання Конституції України та Законів України, інших актів законодавства органами місцевого самоврядування та їх посадовими особами, керівниками підприємств, установ, організацій, їх філіалів та відділень незалежно від форми власності і підпорядкування.

Повноваження державних органів щодо нагляду за дотриманням норм трудового права можуть бути класифіковані і за іншими критеріями. На наш погляд, доцільно виділяти загальні і спеціальні повноваження органів здійснюють державний нагляд за додержанням законодавства про працю.

### **2.3. Шляхи удосконалення механізму фінансового контролю за виконанням трудових договорів**

На шляху побудови правової, демократичної держави, яка має ефективний механізм забезпечення й реалізації прав та інтересів своїх громадян, одним із важливих завдань, яке потребує негайного вирішення, є оптимізація форм і видів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. При цьому правильне визначення пріоритетів державної політики у цій сфері — важлива запорука її ефективності.

В умовах проведення реформування трудового законодавства, яке щорічно відбувається в Україні, визначення оптимальних форм і видів нагляду та контролю

за дотриманням трудового законодавства пов'язане з постійним перерозподілом сил і засобів, їх концентрацією на найбільш важливих напрямках розвитку. Ця обставина зумовлює постановку питання про те, як узагальнити шляхи розвитку видів та форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні.

Як зазначає В. П. Беляєв, недоліки та прогалини в роботі органів нагляду та контролю, відсутність координуючого центру та системних розробок з надання методичної допомоги цим органам, їх слабе кадрове забезпечення, нечіткість у визначенні правового статусу, в розмежуванні сфер діяльності, обсягу повноважень і функцій суб'єктів нагляду та контролю — все це, безумовно, негативно впливає на ефективність державного управління, унеможливорює забезпечення режиму законності, зміцнення дисципліни і правопорядку в масштабах всієї держави [19, с. 3].

Таким чином, можна констатувати, що на сучасному етапі розвитку Української держави все більшого значення набувають питання удосконалення видів і форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Проблематика контрольно-наглядової діяльності за дотриманням трудового законодавства була предметом багатьох досліджень.

Незважаючи на велику кількість публікацій із цього питання, так і не сформовано єдиного розуміння сутності видів і форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Перш за все необхідно зазначити, що контрольна і наглядова діяльність щодо забезпечення законності в державному управлінні притаманна всім галузям державного механізму, оскільки правоохоронна діяльність держави є однією з форм здійснення функцій останньої. У короткому викладі контрольна функція полягає в тому, щоб з'ясувати, чи відповідає діяльність органів влади, підприємств, установ, організацій тим завданням, що стоять перед ними, чи виконуються і як саме виконуються покладені на них обов'язки, яким є кінцевий результат виконаної ними роботи та ін. [70, с. 81-82]

Форма є об'єктивним виявом сутності діяльності органів та посадових осіб, які здійснюють управління. Вони покликані забезпечити найбільш доцільне виконання функцій управління, досягнення цілей управління за найменших витрат сил, засобів і часу [14, с. 99].

З точки зору О. Ф. Андрійко, форми — це зовнішні, постійно і типізовано фіксовані вияви (прояви) практичної активності державних органів з формування та реалізації управлінських цілей і функцій і забезпечення їх власної життєдіяльності; форму можна визначити як зовні виражену дію виконавчого органу (посадової особи), що здійснюється в рамках його компетенції і викликає певні наслідки, які, якщо мають юридичний характер або мають певне юридичне значення, то узагальнено їх можна кваліфікувати як адміністративно-правові форми [16, с. 43].

У загальнонауковому трактуванні поняття «форма» завжди пов'язується з категорією «зміст». Зміст державного контролю включає спостереження, аналіз і перевірку діяльності відповідних органів та їх посадових осіб щодо виконання поставлених перед ними завдань, дотримання установлених державою правил, норм і стандартів. Стосовно визначення поняття «форми контролю», то у законодавстві та науковій літературі відсутній загальноузгоджений підхід. Деякі науковці визначають різні переліки форм контролю [15, с. 78], деякі — ототожнюють їх більшою мірою з методами контролю [28, с. 165], меншою — із напрямками, засобами, заходами та видами контролю [25, с. 123-124]. Чинне законодавство також ототожнює форми та методи контролю [5]. Не допомагають розв'язати зазначені методологічні проблеми тлумачні словники, національне та зарубіжне законодавство.

У тлумачному словнику української мови форма визначається як: «зовнішній вияв» (вигляд), «сукупність прийомів», «спосіб здійснення», які також використовуються і для з'ясування сутності та розкриття змісту таких термінів, як «методи контролю», «напрями контролю», «засоби контролю», «заходи контролю». У цьому ж словнику метод тлумачиться як «спосіб пізнання; прийом або система прийомів; спосіб дії» [23, с. 664].

У загальному ж вигляді під формами державного нагляду слід розуміти способи здійснення наглядової діяльності, її практичну реалізацію, здійснювану в межах наданих державним наглядовим органам повноважень, що базується на відповідних принципах і застосовується для досягнення поставлених цілей з найбільшим ступенем результативності наглядової діяльності. Форми, які застосовуються під час здійснення контролю, можуть бути різними, що залежить від багатьох обставин (суб'єкта і предмета контролю, його мети, застосування засобів) [52].

О. Ф. Андрійко до основних форм контролю відносить перевірки, ревізії, аналіз інформаційних матеріалів, ознайомлення зі звітами, повідомленнями [15, с. 223].

В. М. Гаращук зазначає, що контроль в основному здійснюється у формі перевірок (обстеження і вивчення окремих напрямів фінансово-господарської діяльності, за результатами яких складається довідка або доповідна записка), ревізій (документальний контроль фінансово-господарської діяльності, за наслідками якої складається акт), проведення рейдів, оглядів, затребування звітів та ін. [28, с. 197]

До форм державного нагляду належать: 1) перевірка; 2) інспектування; 3) ревізія; 4) експертиза; 5) моніторинг. Всі зазначені форми нагляду мають свої особливості, які виявляються під час проведення різних наглядових заходів.

Відповідно до повноважень різних наглядових органів використання різних форм нагляду являє собою комплексну систему, що дозволяє суб'єктам нагляду в повному обсязі одержувати необхідні відомості про стан діяльності піднаглядових об'єктів, наприклад органів виконавчої влади; виявляти відхилення від встановлених нормативними правовими актами вимог, правил, порядку здійснення діяльності піднаглядними об'єктами, одержання ними в результаті діяльності належних результатів; вживати заходів щодо попередження й припинення порушень, відновлення й реалізації порушених вимог, невиконаних рішень, а також вживати передбачених законодавством адекватних виявленим порушенням у ході

нагляду заходів для притягнення до відповідних видів відповідальності посадових осіб, винних у допущених порушеннях [56, с. 23].

Існує аргументована думка, що нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства й охорони праці являє собою діяльність спеціально уповноважених органів, спрямовану на захист трудових прав працівників та припинення порушень цього законодавства. Нагляд і контроль - це різні форми перевіркової діяльності уповноважених органів. Наприклад, дотримання трудового законодавства означає перевірку законності рішення роботодавця, а контроль — перевірку цього рішення з точки зору не тільки законності, а й доцільності та ефективності.

На основі аналізу чинного трудового законодавства та практики його застосування дослідники виокремлюють такі види нагляду та контролю: державний (включаючи прокурорський, судовий) і громадський. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюються у двох сферах регулювання суспільно-трудова відносин: у сфері встановлення умов праці та сфері застосування встановлених умов праці. Піднесення ролі колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин підсилює значення нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю при встановленні умов праці. Іншою сферою наглядово-контрольної діяльності є застосування встановлених умов праці [78, с. 366-367].

Сьогодні, коли в країні здійснюються необхідні заходи щодо організації суспільства на демократичних засадах, постає питання про чітке визначення правового статусу кожного з органів нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю як суб'єктів трудового права, та визначення в законодавчому порядку повноважень кожного з таких органів.

Слушною є думка О. Р. Михайленка, який вказує на те, що функція «загального нагляду» є надбанням вітчизняної історії і як спеціальна цінність має залишатися у системі функцій прокуратури з можливим реформуванням [51].

Пропонуємо нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю класифікувати таким чином: I. Залежно від типу відносин:

1) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю (стосується власне конституційно та законодавчо закріплених прав громадян на працю), до якого належать:

а) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про укладення трудових договорів, угод, прийняття на роботу;

б) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю молоді та жінок;

в) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про колективні договори та угоди;

г) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про матеріальну відповідальність працівників;

2) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, який, у свою чергу, можна поділити на:

а) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про гігієну праці;

б) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про безпеку праці.

II. Залежно від спрямованості:

1) попередні, які сприяють попередженню порушень трудового законодавства переважно при застосуванні умов праці, що здійснюється роботодавцем спільно чи з урахуванням думки виборного профспілкового органу або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

У процесі нагляду та контролю перевіряються законність і доцільність рішення роботодавця;

2) поточні, що спрямовані на попередження порушення трудового законодавства, виявлення допущених порушень і вжиття необхідних заходів щодо їх усунення;

3) попереджувальні, що мають запобігати правопорушенням законодавства про працю, не допускати прийняття локальних норм, що суперечать чинному законодавству про працю, запобігати порушенню правил охорони праці при проектуванні, будівництві та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва;



4) подальші, які здійснюються при вирішенні трудових спорів, виявленні вже допущених порушень трудового законодавства. Цей нагляд і контроль має не тільки виявити допущені порушення трудового законодавства, а й поновити права працівників.

III. Залежно від відомчої приналежності:

1) внутрішньовідомчі, для яких характерним є те, що передумовою встановлення відносин контролю є пряме чи опосередковане входження контролюючого учасника до структури внутрішньої організаційної єдності контрольованої юридичної особи, та зумовлена цим участь указанного суб'єкта у «внутрішніх» відносинах організації — об'єкта контролю;

2) позавідомчі. Таким чином, попереджувальний нагляд і контроль при встановленні локальних умов праці має запобігати правопорушенням законодавства про працю, не допускати прийняття локальних норм, що суперечать чинному законодавству про працю, запобігати порушенню правил охорони праці при проектуванні, будівництві та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва.

Попередній нагляд і контроль сприяє попередженню порушень трудового законодавства переважно при застосуванні умов праці, що здійснюється роботодавцем спільно чи за погодженням, чи з урахуванням думки виборного профспілкового органу або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Поточний нагляд і контроль спрямований на попередження порушення трудового законодавства, виявлення допущених порушень і прийняття необхідних заходів щодо їх усунення. Подальший нагляд і контроль здійснюються при вирішенні трудових спорів, виявленні вже допущених порушень трудового законодавства. Цей нагляд і контроль має не тільки виявити допущені порушення трудового законодавства, а й поновити права працівників. Крім того, поширеним є внутрішній та позавідомчий контроль.

Для внутрішнього контролю характерним є те, що передумовою встановлення відносин контролю є пряме чи опосередковане входження

контролюючого учасника до структури внутрішньої організаційної єдності контрольованої юридичної особи, та зумовлена цим участь зазначеного суб'єкта у «внутрішніх» відносинах організації — об'єкта контролю.

Контроль є наслідком посідання суб'єктом панівної позиції у структурі органів волевиявлення контрольованої ним юридичної особи, а зміст цього контролю становлять можливості, що зумовлюють здійснення суб'єктом контролю вирішального впливу на зовнішнє волевиявлення контрольованої організації [61, с. 43].

В. В. Новіков відомчий контроль визначає як перевірку суб'єктами, що перебувають у структурі самих цих органів, відповідності функціонування об'єкта прийнятим управлінським рішенням, визначення результатів їх виконання, виявлення допущених недоліків, що у подальшому позначається на оцінці фактичного стану підконтрольного об'єкта [57, с. 8].

У контексті удосконалення правової форми нагляду слід навести думку російського дослідника С. М. Назарова, який у своєму дисертаційному дослідженні визначає характеристики правової форми наглядової діяльності, до яких належать: закріплення ініціювання наглядової діяльності за наявності приводу до її здійснення; реалізація нагляду у формі певних (наглядових) правовідносин, що охороняються цим провадженням; наявність особливого кола суб'єктів, що вступають між собою у ці правовідносини і що володіють передбаченими законом правами і обов'язками; наявність власних засобів і методів для збору і перевірки інформації, необхідної для прийняття законного й обґрунтованого рішення; реалізація наглядової діяльності у встановлені законом терміни; прийняття за її результатами правового рішення.

Продовжуючи свою думку, автор зазначає, що правову форму наглядової діяльності становлять наглядово-перевірочне провадження, здійснюване за наявності порушень, які не тягнуть за собою адміністративної або кримінальної відповідальності, або за відсутності відомостей про якісь порушення з метою виявлення порушень законодавства, і наглядово-адміністративне провадження,

порушене при виявленні в ході наглядово-перевірочної діяльності адміністративного правопорушення [53, с. 35].

Тому з метою підвищення ефективності нагляду потрібно усіляко розширювати процесуальну деталізацію нагляду, а також удосконалювати координацію наглядових структур. Слід зазначити, що останнім часом на законодавчому рівні отримують своє закріплення нові форми нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Проте, на жаль, їх запровадження характеризується відсутністю процесуальної практики реалізації, а тому виникають питання з приводу її здійснення. Безумовно, вирішення цих проблем можливе лише шляхом подальшого наукового дослідження.

Таким чином, удосконалення форм та видів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства є необхідною умовою забезпечення дисципліни та законності у сфері праці. Крім того, доцільно для ефективного здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства розробити загальні для всіх уповноважених на те суб'єктів методичні рекомендації щодо їх процедуризації. При цьому під час створення рекомендацій щодо формування системи нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні необхідно враховувати вже існуючі види, форми нагляду та контролю, які закріплені на нормативно-правовому рівні, а також потребу в інформаційно-організаційному забезпеченні суб'єктів контрольно-наглядової діяльності в сучасних умовах.

### РОЗДІЛ 3.

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОВЕДЕННЯ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

### 3.1. Аналіз досвіду зарубіжних країн щодо державного фінансового контролю в сфері трудових правовідносин

Функції з нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці у більшості держав світу покладено на спеціально уповноважені органи – інспекції праці. Сьогодні інспекції праці функціонують у сфері поєднання законодавчих, технологічних, політичних, соціальних та економічних реалій та зазвичай виконують п'ять основних функцій:

- по-перше, інспекції виконують маркетингову функцію з підвищення обізнаності щодо стандартів і державних нормативних документів, якими вони запроваджені, та поширення найкращої національної і міжнародної практик;
- по-друге, для них характерна консультативно-інформаційна функцію, яка полягає у використанні знань і досвіду інспекторів для надання допомоги у вирішенні конкретних питань під час перевірок на місцях або для превентивної роботи – під час їх контактів з відповідальними особами організацій;
- по-третє, просвітницька функція інспекцій праці часто реалізується через навчання роботодавців і працівників, працівників трудових судів, інших державних агенцій і неурядових організацій;
- по-четверте, вони наділені функцією моніторингу, яка полягає у здійсненні нагляду, контролю та звітуванні про стан дотримання правових норм на підприємствах, в окремих секторах і в країні в цілому; по-п'яте, вони мають функцію забезпечення виконання законодавства [63].

В цілому в світі почали складатися дві моделі інспекцій праці за глибиною впливу на трудові відносини:

1) контрольно-наглядові функції поєднуються з обмеженим правом регулювання безпосередньо соціально-трудова відносин (Данія, Німеччина та ін.);

2) контрольно-наглядові функції поєднуються з широкими повноваженнями з регулювання безпосередньо соціально-трудова відносин. Перевага зазначеної моделі, у можливості делегування Інспекціями своїх повноважень центральних органів регіональним органам. Зазначена модель ефективно функціонує в Польщі, Канаді, Індії, Швейцарії. [82, 84, 83].

У більшості англomовних африканських та деяких азійських країн працюють дві служби: інспекція праці, яка відповідає за загальні умови праці та соціально трудові відносини, та фабрична інспекція, яка відповідає за безпеку та гігієну праці. Ці органи функціонують паралельно як державні департаменти відповідного Міністерства праці. Координація або співробітництво, як правило, не досить розвинуті; тому дії в сфері охорони праці недостатньо узгоджені та не забезпечене послідовне застосування відповідної стратегії.

Аналогічні недоліки притаманні і системам інспекцій праці деяких європейських країн (Чехія, Румунія, Бельгія).

Дублювання адміністративних функцій, окремі бази даних та недостатньо узгоджене використання людських і матеріальних ресурсів призводить до збитків та зниження ефективності діяльності. Одержувачам послуг важко зрозуміти відмінності у сфері втручання окремих систем, а інспектори з різних служб дають несумісні поради з питань охорони праці. Останнє негативно позначається на ефективності та результативності діяльності інспекції.

В таких європейських країнах як Данія, Іспанія, Португалія, Італія, Німеччина, Франція, Чехія, Польща, Нідерланди, Швеція функціональні обов'язки інспекції праці об'єднані в одну інспекційну систему в державному департаменті, що входить до складу Міністерства праці, або міжгалузеву інспекцію праці, діяльність якої координується Міністерством праці. За таких умов спостерігається тенденція до запровадження сильних, належним чином організованих, узгоджених, ефективних та результативних послуг, що надаються інспекціями праці. Все ще

існують організаційні проблеми на вищому рівні, але можливості розв'язувати такі проблеми значно покращилися.

У більшості країн інспекції займаються підготовкою стандартів у трудовій сфері, а потім здійснюють моніторинг дотримання цих стандартів. Універсальний, загальний характер нагляду здійснюють інспекції праці Бельгії, Болгарії, Греції, Іспанії, франкомовній Африки та ін.

В деяких країнах нагляд носить більш вузький характер (тільки безпеку і здоров'я працівників, праця жінок і дітей). Це відноситься до північних країн, Великобританії та ін. Так, в Бельгії інспекція праці функціонує в складі трьох різних державних департаментів, які підпорядковані одному центральному органу - Міністерству праці. Через такий розподіл координація є досить проблематичною і спостерігається дублювання адміністративних функцій, окремі банки даних та недостатньо узгоджене використання людських і матеріальних ресурсів, що призводить до збитків та зниження ефективності діяльності. Через це громадянам важко зрозуміти відмінності у сфері впливу окремих систем.

Що стосується більшості англomовних африканських та деяких азійських країн, то у них працюють дві служби:

- інспекція праці, яка відповідає за загальні умови праці та соціально трудові відносини;
- фабрична інспекція, яка відповідає за безпеку та гігієну праці.

Зазначені органи функціонують паралельно як державні департаменти відповідного Міністерства праці.

Координація або співробітництво між ними, як правило, не досить розвинуті, що породжує недостатньо узгоджені дії в сфері охорони праці та не забезпечене послідовне застосування відповідної стратегії. Країни Центральної та Східної Європи з перехідною економікою характеризуються наявністю двох окремих державних департаментів, один з яких відповідає за безпеку праці (в структурі Міністерства праці), а другий займається питаннями гігієни праці (в структурі МОЗ). В результаті інституціональна координація та співробітництво практично

відсутні. Натомість мають місце конкуренція та значні збитки, зумовлені протиріччями та дублюванням заходів.

Дублювання адміністративних функцій, окремі банки даних та недостатньо узгоджене використання людських і матеріальних ресурсів призводить до збитків та зниження ефективності діяльності. Як і у африканських та деяких азійських країнах одержувачам послуг важко зрозуміти відмінності у сфері втручання окремих систем а інспектори з різних служб дають несумісні поради з питань охорони праці, що негативно позначається на ефективності та результативності діяльності інспекції. Однак найбільш ефективною, на нашу думку, є модель, що працює у Польщі, Канаді, Індії, Швейцарії.

Зазначена модель передбачає формування дворівневої системи нагляду і контролю з можливістю делегування контрольних повноважень органам місцевого самоврядування. За цією моделлю, на прикладі республіки Польща, функціональні обов'язки інспекції праці об'єднані в одну інспекційну систему нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, включаючи правила і норми безпеки та гігієни праці - Національну інспекцію праці (далі - НІП), підпорядковану Сейму Республіки Польща.

Діяльність Інспекції спрямовується та координується Тристоронньою Радою з охорони праці, до складу якої входять 36 осіб з числа депутатів, senatorів, представників делегованих Прем'єр-міністром, профспілками, організаціями роботодавців, інших громадських організацій, які опікуються питаннями праці, а також експертів та представників науки. Слід відзначити, що НІП забезпечує контроль над усіма роботодавцями, зокрема над усіма особами (незалежно від їх юридичного статусу), які наймають працівників на основі трудових відносин, незважаючи на форму власності підприємства та кількість зайнятого персоналу.

Крім того, НІП також уповноважена проводити інспекції в будь-якій організації, для якої виконується робота. Контроль за самими інспекторами праці, тобто за дотриманням ними чинного законодавства здійснюють органи прокуратури та інші правоохоронні органи. Крім цієї Інспекції державний нагляд за умовами праці здійснюють спеціалізовані органи державного нагляду,

підпорядковані Прем'єр-міністру чи міністрам, а саме: Санітарна інспекція; Управління технічного нагляду праці; Управління будівельного нагляду праці; Інспекція дорожнього транспорту; Інспекція охорони середовища; Державна пожежна охорона; Інспекція служби зайнятості.

Обов'язками НІП Польщі є контроль та інспектування дотримання роботодавцями законодавства про працю, в тому числі норм і правил безпеки та гігієни праці, положень стосовно трудових відносин, оплати праці та інших винагород, які є результатом трудових відносин, робочого часу, відпусток, охорони праці жінок, неповнолітніх працівників та працівників - інвалідів, а також ініціативи стосовно питань охорони праці у особистих фермерських господарствах; інспектування дотримання норм і правил безпеки та гігієни праці під час проектування будівництва, реконструкції та модернізації промислових об'єктів, включаючи машини та інші технічні прилади та технології, якими вони оснащені, а також використаних технологій; контроль над продукцією, яка випускається на ринок і підлягає оцінці відповідності на предмет дотримання основних вимог безпеки та гігієни; інспектування умов праці (шкідливі та важкі для здоров'я фактори); аналіз причин нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, інспектування застосування запобіжних заходів щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, участь у розслідуванні обставин нещасних випадків на виробництві [20].

НІП здійснює контроль над дотриманням роботодавцями правил безпеки та гігієни праці стосовно зайнятості наступних категорій осіб: - ув'язнених та правопорушників, які виконують роботу у пенітенціарних і виправних закладах; - осіб, які виконують роботу не за трудовими відносинами (за трудовим договором); - солдат строкової служби, студентів вищих навчальних закладів та учнів, які не мають статусу працівника, при виконанні роботи на підприємстві роботодавця або іншому місці, наданому ним. Слід відзначити функції контролю та інспектування дотримання вимог безпеки та гігієни праці суб'єктами, які організують роботу, що виконується особами на основі відносин, інших ніж трудові, тобто громадську роботу [20].



Діяльність інспекції праці у Польщі регулюється спеціальним законом “Про Державну інспекцію праці”, яким передбачено не тільки функції, задачі, повноваження інспекції праці, а й соціальні гарантії, норми преміювання, “призи” для інспекторів праці [42, с. 427].

Так, роботу інспекції праці забезпечують понад 100 одиниць легкового автомобільного транспорту, кожен інспектор, який безпосередньо здійснює перевірку, забезпечений ноутбуком, має можливість отримувати на час проведення перевірки цифрові фотоапарати, відеокамери, диктофони тощо. Зазначене дозволяє польським інспекторам праці ефективно та неупереджено виконувати покладені на них державою завдання.

Отже, утворення НІП у Польщі дозволило ефективно і в досить короткі терміни розв’язати гострі проблеми у сфері соціально-трудових відносин, що виникли у зв’язку із введенням ринкових механізмів господарювання та членством Польщі у Європейському союзі.

Повноваження інспекції праці ЄС вельми різноманітні, хоча й мають загальну основу згідно з Конвенцією МОП № 81. Інші функції, такі як адміністративний поділ території, застосовні моделі римського або загального права, а також адміністративних і кримінальних покарань, наявність альтернативних механізмів, що забезпечують дотримання, та інших механізмів, є важливими змінними, які допомагають зрозуміти різні ролі інспекцій праці в рамках ЄС.

Зазвичай інспекції праці європейських країн керуються Стратегічними планами, які розробляються на строк до 5 років та відповідно до яких розвивається система нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю країни. Досвід інспекцій праці європейських країн (наприклад, Бельгія, Іспанія, Португалія, Швеція) свідчить, що вдосконалення інформаційних систем, запровадження розвинутих баз даних дозволяє досягти прогресу в координації інспекції як з іншими сферами державного управління, так і з населенням. Кількісне зростання та поліпшення якості ресурсів забезпечує зростання обсягу

операцій інспекції праці. Ці позитивні зміни дають змогу досягати істотного прогресу у врегулюванні ситуації, зокрема, з неофіційною зайнятістю.

Інспекції праці у Португалії використовують засоби масової інформації як звичайний канал поширення інформації про правові зобов'язання і як маркетинговий інструмент, щоб оприлюднювати результати контрольних заходів, у тому числі кількість і розмір санкцій, введених після інспекційної кампанії. Крім того, використовуються оприлюднення списку підприємств, що припустилися грубих порушень трудового законодавства. У Португалії назви підприємств, які вчинили дуже серйозні злочини, публікуються на веб-сайті інспекції праці [42].

Ефективні та розвинуті системи інспекцій праці значну увагу приділяють навчанню інспекторів праці. У Франції (як і в Португалії) під час початкової підготовки, у середньому два тижні, присвячуються навчанню нових інспекторів щодо виявлення ознак шахрайства і використання різних методів для їх розслідування, приділяючи при цьому особливу увагу нетиповим формам праці з порушенням трудового законодавства, таких як фіктивна самозайнятість і неформальна зайнятість. Французькі інспектори праці отримують інструкції з правової інтерпретації та протоколи, розроблені для різних випадків, з якими вони можуть зіткнутися в процесі роботи. Аналогічна практика отримала розповсюдження і в системі інспекції праці у Італії та Іспанії. За таких умов спостерігається тенденція до запровадження сильних, належних чином організованих, узгоджених, сталих, ефективних та результативних послуг, що надаються інспекціями праці [55, с. 405].

Адміністративні заходи інспекцій праці Європейського Союзу в основному включають зусилля, спрямовані на зміцнення забезпечення застосування правових норм та їх дотримання. Це охоплює широке коло заходів, у тому числі реорганізацію агенцій, які займаються проблемою дотриманням правових норм; зміцнення їх потенціалу; та застосування більш суворих покарань за недотримання правових норм [40].

Однак адміністративні заходи також можуть включати кращу просвіту й інформування громадськості стосовно перспектив, що відкриваються перед

підприємствами і фізичними особами залежно від їх діяльності в офіційному чи неофіційному секторі. Значна увага приділяється інформуванню та консультуванню роботодавців та працівників щодо їх прав та обов'язків.

### **3.2. Пропозиції по вдосконаленню законодавства у сфері фінансового моніторингу за виконанням трудових договорів**

Шлях України у формуванні ефективної системи органів нагляду за додержанням законодавства про працю – це збалансоване поєднання міжнародного досвіду та особливостей національної правової системи. Ми пройшли шлях від неефективної взаємодії багатьох органів державної влади, які контролювали окремі сегменти ринку праці, до створення єдиного ефективного органу державної виконавчої влади - Державної служби України з питань праці, утвореної відповідно до постанови КМ України від 10.09.2014 № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» утворено Державну службу України з питань праці шляхом злиття Державної інспекції з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки.

Можливість делегування повноважень у сфері контролю за дотриманням законодавства про працю визначала Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 р. № 295 «Деякі питання реалізації ст. 259 Кодексу законів про працю України та ст.34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», якою затверджено Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю та Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю.

Відповідно до положень яких Державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань інспекторами праці Держпраці та її територіальних органів, а також виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, додержання мінімальних

гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин). Кабінет Міністрів України 11 лютого 2015 року постановою № 96 затвердив Положення про Державну службу України з питань праці, яким визначив основні завдання, повноваження та права нового центрального органу виконавчої влади, що контролюватиме дотримання законодавства про працю.

За наполяганням ФПУ до Положення про об'єднану Державну службу України з питань праці включено норми, що відповідають вимогам Конвенцій МОП № 81 і № 129 щодо безперешкодного доступу державних інспекторів праці до об'єктів перевірки, та які знайшли своє відображення у прийнятому нормативно-правовому акті.

Відповідно до Положення Державна служба України з питань праці (Держпраці) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики. Основним завданням Держпраці визначено реалізацію державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Також постановою КМ України від 11.02.2015 № 100 утворено як юридичні особи публічного права територіальні органи Державної служби з питань праці шляхом реорганізації (злиття) територіальних органів Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки і Державної інспекції з питань праці.

Проте постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 14.05.2019 у судовій справі №826/8917/17 зазначену постанову скасовано. Що спричинило утворення правового колапсу. Повноваження органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері захисту трудових прав особи скасовано, а новий нормативно – правовий акт не прийнято.

Саме тому ми пропонуємо врегулювати зазначену правову прогалину, шляхом внесення змін до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», якими законодавчо утвердити повноваження у сфері нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю повноваження Держпраці та її територіальних органів, що здійснюють державний нагляд, основною метою якого є виявлення порушень та недоліків під час здійснення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади контролю за додержанням законодавства про працю, а також повноваження виконавчих органів міськрад міст обласного значення і сільські, селищні, міські ради об'єднаних територіальних громад, яким належить право контролювати питання своєчасності та повноти оплати праці, дотримання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин.

Як вже було зазначено раніше, контроль за дотриманням законодавства про працю є частиною організаційно-виконавчої діяльності і спрямований на прийняття організаційно-виконавчих актів. Він має за мету надати допомогу підконтрольним органам у здійсненні управлінської діяльності.

Контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється як державними органами, так і громадськими організаціями та уповноваженими трудових колективів.

Неабияку роль у забезпеченні охорони праці відіграє саме громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють трудові колективи через обраних ними уповноважених; професійні спілки — в особі своїх виборних органів і представників. Згідно із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року (пункт 12 стаття 38), виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації здійснює громадський контроль за дотриманням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці,

виробничої санітарії, за правильним застосуванням установлених умов оплати праці та вимагає усунення виявлених недоліків [44].

Також право виборних органів первинної профспілкової організації здійснювати контроль за дотриманням законодавства про працю і нормативних актів про охорону праці передбачено статтею 244 КЗпП України [3].

Відповідно до статті 41 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників [6].

Виборні органи первинної профспілкової організації при здійсненні громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та охорону праці по відношенню до членів відповідної профспілки не мають владних повноважень, крім випадків, встановлених трудовим законодавством (ст. 43, 45 КЗпП) [3].

В сучасних умовах реформування економіки України особливої актуальності набуває питання наповнення Пенсійного фонду, що потребує пошуку нових підходів для їх розв'язку. Одним із напрямків вирішення даної проблематики є вдосконалення ефективності контролю щодо оплати праці та пропозиція нової моделі розрахунку єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) бізнес-єдиницями. Легалізувати заробітну плату як важливий фактор впливу на зменшення, а в майбутньому повністю ліквідація дефіциту Пенсійного фонду можлива через призму мережевого фінансового контролю, що дасть економічний ефект у вирішенні даного проблемного питання.

У ринковій економіці регулювання оплати праці здійснюється у двох формах: державне регулювання на основі встановлення законодавчих норм і договірне регулювання на основі укладення угод і колективних договорів. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом

оподаткування доходів працівників. З 1 січня 2017 р. в Україні змінено визначення поняття «мінімальна зарплата» – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [16].

Роботодавець зобов'язаний щомісяця виплачувати працівнику із повним робочим днем заробітну плату у мініальному розмірі, яка може складатися з: посадового окладу, систематичних премій, інших постійних доплат (окрім доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат). Якщо розмір заробітної плати працівника підприємства є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, то проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

На підставі вивчення аналітичної літератури, а також узагальнення функцій відповідних державних органів влади можна виділити наступні види державного фінансового контролю у сфері трудових відносин :

1. Забезпечення дотримання трудового законодавства у сфері нарахування, оплати заробітної плати та сплати податків та зборів відповідно до встановлених законом вимог. Забезпечення трудового законодавства у сфері сплати податків та зборів, на що спрямована діяльність органів виконавчої влади і інших органів нагляду та контролю - є неодмінною умовою дотримання законодавства про працю.

2. Забезпечення своєчасної виплати заробітної плати. Заробітна плата – це частина суспільного продукту, яка поступає в особисте розпорядження працівників в якості відшкодування їх трудових затрат, виплата якої пов'язана з правом на грошову винагороду за працю по наперед встановленим нормам і обов'язком підприємств та організацій, виплачувати цю винагороду у відповідності з її кількістю та якістю.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата (це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Забезпечення належного контролю за виплатою заробітної плати буде сприяти покращенню становища працівників, адже заробітна плата у більшості випадків є єдиним джерелом існування людей.

3. Забезпечення відповідного пенсійного забезпечення. У юридичній літературі досить докладно розглянуто питання пенсійного забезпечення, а зокрема, поняття «пенсія» та порядок контролю за її нарахуванням та виплатою.

4. Відновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди. Наприклад, умовою визначення розміру відшкодування шкоди в разі пошкодження здоров'я або смерті потерпілого покладений загальний для цивільно-правової відповідальності принцип повної компенсації. Потерпілому, перш за все, має бути відшкодований втрачений заробіток (дохід), який він мав би або міг мати. Виходячи з сказаного, діяльність органів нагляду та контролю має бути спрямована на вирішення питання виплати втраченого заробітку (доходу), який потерпілий отримував і фактично втратив у зв'язку з пошкодженням здоров'я, а також і той заробіток, який потерпілий отримав би в майбутньому.

5. Представництво працівників в суді. Звернення до суду є останньою можливістю для працівника відновити свої порушені права. Не дивлячись на те, що тягар доведення своєї невинності лежить на роботодавці, тобто на адміністрації підприємства, ці справи представляють для працівника значну складність. Це визначається наступними чинниками. По-перше, постраждалий працівник погано знається на правових питаннях і як правило, не має матеріальної можливості укласти договір про надання юридичної допомоги, тоді як, будь-яке підприємство або організація має в своєму штаті юрисконсульта або юридичний відділ.

По-друге, часто позивач не може представити суду необхідні документи через відмову адміністрації в їх видачі. В даний час комерційні організації, що існують у величезній кількості, взагалі відмовляються скласти акт про нещасний випадок, що згодом породжує велику кількість спірних питань, що вимагають встановлення в судовому порядку.

По-третє, розрахунок сум відшкодування шкоди з врахуванням різних коефіцієнтів дуже складний не лише для громадян. Навіть судами допускаються



серйозні помилки при визначенні розміру відшкодуванню шкоди. Все це в сукупності свідчить про складність справ даної категорії, а це, у свою чергу, вимагає участі представників органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства під час розгляду цих справ з метою забезпечення винесення по ним законних рішень.

Із початком розбудови нової суверенної та незалежної держави Україна почала формувати власний інститут державної служби. Від професійного рівня державних службовців залежить результативність та ефективність управління політичними й соціально-економічними процесами розвитку країни. Через інститут державної служби реалізується кадрова політика в державних органах влади й органах місцевого самоврядування з метою забезпечення їх професійним кадровим ресурсом [71]. Недосконалість кадрової політики в галузі державного управління стала однією з головних причин негативних явищ у суспільстві, як наслідок, неналежного виконання державою своїх функцій. Державна служба України з питань праці реалізує державну політику в тому числі з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Удосконалення адміністративних і правових інструментів Державної служби України з питань праці має надзвичайне значення для підвищення загальної ефективності регулювання питань праці. Раціональні системи регулювання питань праці та діяльність Держпраці мають визначальне значення для ефективного управління ринками праці, сталого економічного розвитку й дієвого здійснення міжнародних трудових норм.

Таким чином, гострота сучасної ситуації із законністю і правопорядком в країні, специфіка перехідного періоду вимагають необхідність максимального використання правозахисного потенціалу всіх державних органів, включаючи прокуратуру. Це завдання не лише практичне, але і стратегічне. Успішна її реалізація може бути досягнута не шляхом ослаблення одних правових правозахисних ланок і механізмів держави і посилення інших, а шляхом їх синхронного вдосконалення. Всі вони мають одну мету – захистити трудові права працівників.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, проведене нами дослідження на тему трудових договорів за законодавством України надає нам змогу сформулювати наступні загальні висновки до роботи:

1. Фінансове право і трудове право регулюють різні суспільні відносини, які вимагають розмежування навіть у випадках тісного взаємозв'язку. Широта сфер регулювання цих галузей права обумовлює взаємодію відповідних правовідносин, зокрема, детермінацію фінансових відносин трудовими відносинами.

2. У результаті проведеного дослідження знайшла також своє підтвердження вихідна тези роботи про потужний вплив фінансового права на трудове, про наявність широкого кола форм такого впливу та розмаїття підстав впливу фінансового права на трудові правовідносини. Цей вплив обумовлюється як об'єктивними факторами (наприклад, залежність рівня оплати праці від стабільності грошової одиниці), так і суб'єктивними факторами (зокрема, цілями та завданнями держави, рівнем розвитку законодавства тощо).

3. Істотним фактором є також тісне переплетення фінансового та трудового законодавства. В актах фінансового законодавства формулюються окремі норми трудового права. При цьому деякі нормативні положення формулюють одночасно і трудові, і фінансово-правові приписи. На думку автора, в окремих випадках такий підхід законодавця є обґрунтованим і доцільним, а відповідне регулювання потребує подальшого удосконалення (зокрема, існує необхідність системного підходу до вдосконалення положень фінансового законодавства, що встановлює права і обов'язки посадових осіб контролюючих органів та розпорядників публічних грошових коштів). В інших випадках включення в акти фінансового законодавства положень, пов'язаних з трудовими відносинами, є результатом неналежного рівня розвитку законодавства (наприклад, автор вважає необґрунтованим встановлення у Податковому кодексі України положень, що визначають повноваження органів виконавчої влади з нормативного регулювання трудових відносин).

4. Зарубіжний досвід у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю свідчить, що функція державного контролю за додержанням законодавства про працю за кордоном здійснюється інспекціями праці. Інспекція праці в країнах ЄС є органом державної влади з широким колом повноважень, які стосуються контролю та нагляду за дотримання роботодавцями умов праці та охорони праці працівників під час їхньої роботи. Це установа, яка працює з органами соціального забезпечення та податків у сфері реалізації законів і державної політики, залежно від обставин країни.

5. Загальний принцип діяльності інспекцій праці у розвинутих країнах ЄС полягає в заохоченні дотримання законів, що захищають права працівників, і це є відмінною рисою інспекції праці від інших органів державної влади. Правова база у галузі інспекції праці європейських країн формувалась і функціонує в тісному зв'язку міжнародно-правового (важливу роль тут відіграють Конвенції Міжнародної організації праці,

6. Директиви ЄС, міжнародні угоди) та внутрішньо-державного правопорядку. До характеристик, що притаманні високоякісним, добре функціонуючим інспекціям праці, можна віднести: достатні ресурси (як кадрові, так інфраструктурні), політику найму і навчання з метою приваблення й утримання висококваліфікованих працівників, централізоване управління для покращання узгодженості і зменшення дублювання роботи, інтеграцію різних типів інспекцій для зменшення інспекційного тягаря на бізнес, зосередження уваги на запобіжних заходах і навчанні, забезпечення виконання правових норм, націленість на фірми з огляду на ризики.

7. Велику роль відіграє навчання та отримання досвіду для інспекторів праці, що є практичною реалізацією принципу безперервної професійної підготовки, яка є передумовою формування та підтримання ефективної і стабільної системи державного нагляду.

8. Дослідження закордонного досвіду діяльності інспекцій праці дає змогу констатувати, що ефективна діяльність інспекції праці України можлива лише шляхом забезпечення цієї служби достатніми ресурсами, створення стабільної

нормативно-правової бази, що більш докладно регламентує діяльність інспекції, забезпечення її кадрової укомплектованості та безперервної професійної підготовки інспекторів.

9. Реформування системи інспекції праці в Україні має йти не революційним, а еволюційним шляхом, що дозволить досягнути усталеності структури цього контролюючого органу. Проведення лише адміністративної інтеграції без наділення інспекції праці необхідними ресурсами не дасть бажаних результатів. Серед перспективних напрямків удосконалення чинного законодавства у сфері трудових договорів є удосконалення нормативно – правового регулювання наступних напрямків : Забезпечення дотримання трудового законодавства у сфері нарахування, оплати заробітної плати та сплати податків та зборів відповідно до встановлених законом вимог; забезпечення своєчасної виплати заробітної плати; забезпечення належного контролю за виплатою заробітної плати буде сприяти покращенню становища працівників, адже заробітна плата у більшості випадків є єдиним джерелом існування людей. забезпечення відповідного пенсійного забезпечення; удосконалення процедури відновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди; представництво органами державної інспекції праці працівників в суді.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України, прийнята 28.06.1996 П Відомості Верховної Ради України. - 1996. - N 30. - Ст. 141
2. Бюджетний кодекс від 08.07.2010 № 2456-VIII Офіційний вісник України. - 2010. - N 59. - Ст. 2047
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до №50.- Ст. 375.
4. Кодекс адміністративного судочинства від 06.07.2005 № 2747-IV П Офіційний вісник України. - 2005. - № 32. - Ст. 1918
5. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 29. Ст. 389.
6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року №2694-XII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
7. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки: Закон України від 20 березня 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. 1991. №23. Ст.267.
8. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 № 2121-111 П Офіційний вісник України. 2001. № 1-2 (частина 1). Ст. 1.
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>
10. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 // Офіційний вісник України від 24.03.2015р., № 21, стор. 201, стаття 584, код акта 76049/2015

11. Положення про Міністерство соціальної політики України затверджено Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 389/2011 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/389/2011](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389/2011)
12. Роз'яснення Міністерства юстиції України від 20 грудня 2011 р. «Трудовий договір та його види» [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0075323-11>
13. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/plz/eb2L«ebrgoc4\\_1?p13511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/plz/eb2L«ebrgoc4_1?p13511=53221)
14. Административное право: Общая и Особенная части : учебник / под ред. А. П. Коренева. Москва : МВШМ МВД СССР, 1986.
15. Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 1999. 390 с.
16. Андрійко О. Ф. Державний контроль в Україні: організаційноправові засади. Київ : Наук. думка, 2004. 299 с.
17. Асадов А.М. К вопросу о формировании системы органов финансового контроля в России / А.М. Асадов // Вестник ПУРГУ. – 2005. – № 8. С. 56–66.
18. Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. Трудове право України: академ. курс: підручник / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ: А.С.К., 2004. 608 с.
19. Беляєв В. П. Контроль и надзор как формы юридической деятельности: вопросы теории и практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14. Саратов, 2006. 55 с.
20. Біла Г.М. Діяльність інспекцій праці за кордоном: досвід для України / Г.М. Біла // Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х.: Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2011. – №3 (7). С. 122-126.
21. Бовсуновська Г.С. Розвиток ринку автотранспортного страхування України: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.08 / Г.С. Бовсуновська; Дніпр.-й нац. ун-т ім. О. Гончара. – Дніпропетровськ. – 2015. 222 с.

22. Васильченко Н.В. Правова проблема форми трудового договору // Підприємництво, господарство і право. 2010. 9(177). С. 65–67.
23. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
24. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук / Н. В. Веренич. Х., 2003. 173 с.
25. Вітвіцький С. С. Державний контроль у сфері ліцензійної діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. 178 с.
26. Владімірова Н.П. Сутність державного фінансового контролю / Н.П. Владімірова // Сучасні проблеми фінансового моніторингу: Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (10 квітня 2015 р.). – Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, ТО Ексклюзив. 2015. С. 40–44.
27. Вороненко О.А., Скокова А.Н. Трудовой договор как источник трудового права // Территория права. 2015. Вып. 1. С. 38–41.
28. Гаращук В. М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 412 с.
29. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві // Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: збірник матеріалів Всеукраїнського правничого диспуту (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. С. 71–76. DOI: 10.5281/zenodo.1163549.
30. Гладкий В.В. Основні методико – теоретичні підходи до розуміння поняття «трудовий договір» // Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі: зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 квітня 2018 р.) / Жит. нац. агроекологічний ун-т. Житомир: Видавець О.О. Євенок, 2018. С. 95–98. DOI: 10.5281/zenodo.1170433.

31. Грачева Е.Ю. Основные тенденции развития государственного финансового контроля в Российской Федерации / Е.Ю. Грачева // Правоведение. 2002. № 5 (244). С. 73–80
32. Гребень С.Є. Види, форми та методи державного фінансового контролю : сутність та принципові відмінності // Інвестиції: практика та досвід № 22/2017. с. 103-108
33. Гуцаленко Л.В. Державний фінансовий контроль: навч. Посібн./ Л.В. Гуцаленко, В.А. Дерій, М.М. Коцурпатрий. К.: Центр учбової літератури, 2009. 424 с.
34. Гуцаленко Л.В. Формування економічної сутності державного фінансового контролю / Л.В. Гуцаленко, М.М. Коцурпатрий // Збірник наукових праць Вінницького ДАУ. – 2008. – Вип. 36. С. 300–305
35. Даценко Г.В. Вдосконалення складових елементів державного фінансового контролю в Україні / Г.В. Даценко // Вісник ЧТЕІ. Економічні науки. 2013. № 2. С. 254–257
36. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підруч. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
37. Дрозд І.К. Державний фінансовий контроль: навч. посіб. / І.К. Дрозд, В.О. Шевчук. — К.: ТОВ "Імекс"ЛТД", 2007. 304 с.
38. Жадан Т.А. Економічна сутність та зміст поняття «Державний фінансовий контроль» // Причорноморські економічні студії. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. Випуск 16. 2017. С, 161-168
39. Жадан Т.А. Внутрішній контроль як економічна категорія: систематизація наукових підходів та уточнення змісту [Електронний ресурс] / Т.А. Жадан, С.О. Яценко // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання. 2017. № 16. Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-16-2017>
40. Закордонний досвід діяльності інспекції праці // Світовий досвід державного управління. Актуальні проблеми державного управління 2(52)/2017. С. 1-5



41. Іваненко О.А. До питання про класифікацію та форми трудових договорів за законодавством України // Порівняльно-аналітичне право. №5 2016. С. 149-152
42. Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС / Міжнародне бюро праці, Програма адміністрації праці та інспекції праці (LAB/ADMIN). Женева: МОП, 2013.
43. Калюга Є.В. Фінансово-господарський контроль у системі управління: Монографія / Є.В. Калюга. К.: Ельга, Ніка-Центр. 2002. 360 с
44. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: Учебник. – Москва: Эксмо, 2005. 607 с.
45. Кодекс законов о труде УССР (с изм. и доп. По 15 сентября 1926 г. и с алф. указ.). – Харьков, 1926.
46. Коніна М.О. Основні проблеми та напрями удосконалення фінансового контролю та аудиту / М.О. Коніна, О. Кетінг // Економіка і управління в умовах глобалізації: матеріали IV міжнар. наук. – практ. інтернет-конф., 21 трав. 2015 р. – Кривий Ріг: [ДонНУЕТ]. 2015. С. 173–175.
47. Контроль у бюджетних установах: теорія та практика: монографія / Л.В. Дікань, О.В. Кожушко, Ю.О. Лядова та ін.; за заг. ред. канд. екон. наук, професора Л.В. Дікань. – Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця. – 2016. 332 с.
48. Лушникова М.В. Курс трудового права : [уучебник] / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. М., 2004. 879 с.
49. Мельник А.В. Адміністративно-правові засади здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право (081 Право). Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2019. 245 с.
50. Михайлов О. В. Господарське законодавство (право) [Електронний ресурс] : курс лекцій / О. В. Михайлов ; Укоопспілка, Полтав. ун-т споживчої кооперації України, каф. правознавства. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2007. 367 с.

51. Михайленко О. Р. Проблеми функцій у системі органів прокуратури України. Вісник Академії прокуратури України. 2006. № 1. С. 35– 36.
52. Музичук О. М. Види та форми контролю за діяльністю міліції. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 2 (49). URL: [http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc\\_gum/vkhnuvs/2010\\_49/49/12.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnuvs/2010_49/49/12.pdf).
53. Назаров С. Н. Надзор в правовой политике России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2009. 51 с.
54. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн /М.І. Наньєва //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». 2015. - №13. (Т. 1). С. 154-157.
55. Нестеренко К. Д. Проблеми правового регулювання нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 422–429.
56. Нижник М., Машков О., Мосов С. Контроль у сфері державного управління. Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. 1998. № 2. С. 23–31.
57. Новіков В. В. Внутривідомчий контроль як засіб забезпечення дисципліни і законності в органах внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2007. 19 с.
58. Очкуренко С.В. Форми взаємодії фінансового і трудового права // Серія: Право, 2017 р., № 3 (57). с. 39-45
59. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
60. Потопахіна О. М. Зміст трудового договору за проектом Трудового кодексу України // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015 № 18 том 2. С. 13-16
61. Примак В. Контрольовані юридичні особи: «влада і підпорядкування» у цивільних відносинах. Юридична Україна. 2004. № 9. С. 41–49.

62. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Вид. 2-ге, стереотип. Х. : Консум, 2000. 528 с.
63. Проект МОП зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_522946.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_522946.pdf)
64. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Х., 2000. С.212-213
65. Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України : дне. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Б.А. Римар. - О., 2009. 205с.
66. Сільченко С.О. Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) // Підприємництво, господарство і право. 2004. 11. С. 46–48.
67. Словник української мови [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/kontrolj>
68. Современное трудовое право (Опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / [В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова] ; под ред. докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. - М. : Статут, 2007. 419 с.
69. Стефанюк І.Б. Державний фінансовий контроль: класифікаційні характеристики / І.Б. Стефанюк // Вісник КНТЕУ [Текст]. 2011. № 4. С. 42—51.
70. Стром А. В. Концепция общества и политической системы Никласа Лумана. Личность-слово-социум : материалы VII междунар. науч.- практ. конф., 11–12 апр. 2007 г. Минск : Паркус плюс, 2007. С. 239–243.
71. Суханов С.А. Нагляд державної служби України з питань праці щодо вимог оформлення трудових відносин із найманими працівниками // Право і суспільство. № 2 частина 2 / 2020. с. 217-222
72. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учеб.; 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 1998. 312 с.
73. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. - Ярославль, 1913-1918. С. 25-31.

74. Тиха А.П. Правове регулювання змін трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2017. 235 с.
75. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.trudkod.ru/chast-3/razdel-3/glava-11/>
76. Финансовое право : [учебник] / Под ред. О. Н. Горбуновой -М.: Юрист, 1996. 400 с.
77. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. Москва: Юрид. лит., 1974. 351 с.
78. Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины : учеб.- справ. пособие. Харьков : Одиссей, 1999. 480 с.
79. Хомутенко А.В. Система фінансового контролю за діяльністю небанківських неприбуткових фінансових установ України: монографія / А.В. Хомутенко. Одеса: Друк, 2009. 188 с.
80. Шурхал І. Трудовий договір як інститут трудового права // Юридичний журнал. 2011. 6(108). С. 74–75
81. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин // Право та інновації № 1 (13) 2016. С. 67-72
82. Kambule v. Commission for Conciliation Mediation and Arbitration and Others 2013 (721/10) ZALCJHB 11 (JR)
83. Linder, Marc. 1999. "Dependent and Independent Contractors in Recent U.S. Labor Law: An Ambiguous Dichotomy Rooted in Simulated Statutory Purposelessness" 21 Comparative Labor Law and Policy Journal 187.
84. Rubinstein, Mitchell H. 2012. "Employees, Employers, and Quasi-Employers: An Analysis of Employees and Employers Who Operate in the Borderline Between an Employer-And-Employee Relationship," 14 University of Pennsylvania Journal of Business Law 605.