





працівників на іншу роботу були спрямовані дослідження провідних вчених-трудодивів, а також постанови Пленуму Верховного Суду СРСР. Зокрема, у постанові "О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора" від 26 квітня 1984 року, роз'яснялось, що переведенням на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, треба вважати: доручення працівнику роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації, посади, чи роботі, при виконанні якої змінився розмір заробітної плати, пільги, переваги та інші істотні умови праці, обумовлені при укладенні трудового договору, зокрема про роботу на конкретному об'єкті, дільниці, у структурному підрозділі підприємства, установи, організації.

Наприкінці 80-х років у зв'язку з переходом на нові методи господарювання і впровадження у виробництво нового обладнання, було прийнято низку нормативно-правових актів союзного, республіканського значення. Зокрема, Указом Президії ВР УРСР від 29 березня 1988 р. "Про внесення до КЗпП змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою" внесено зміни до ст. 32 КЗпП УРСР. У результаті цього категорія "переведення на іншу роботу" набула нового значення, а саме: «не вважається переведенням на іншу роботу переміщення працівника в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Переміщення не допускається без згоди працівника лише у тому випадку, якщо воно протипоказано йому за станом здоров'я».

Нині діюче трудове законодавство України не містить визначення поняття «переведення працівників на іншу роботу». Зазначена дефініція дана в п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», згідно з яким «переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором» [4]. Але, даючи таке визначення «переведення на іншу роботу», Пленум Верховного Суду України допустився значної помилки. Адже з диспозиції норми, яка міститься у ст. 32 КЗпП України, можна зробити висновок, що переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, є доручення йому роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому не відбулися зміни в організації виробництва і праці.

Розглянувши історію розвитку трудового законодавства в сфері переведень на іншу роботу та проаналізувавши чинні норми трудового законодавства, що присвячені врегулюванню цього питання, можна зробити висновок, що відсутність чіткого легального визначення поняття «переведення на іншу роботу» створює проблеми на практиці в процесі застосування норм щодо зміни умов трудового договору, зокрема при розмежуванні різних її форм (наприклад, переведення і переміщення).

Тому, при прийнятті Трудового кодексу необхідно звернути увагу на визначення понять, зокрема на дефініцію поняття «переведення на іншу роботу». На підставі вищевикладеного, пропонуємо визначити поняття «переведення на іншу роботу» як будь-яку зміну істотних умов трудового договору, які формують його зміст, яка допускається лише за взаємною згодою сторін трудового договору. При цьому потрібно обов'язково закріпити в Трудовому кодексі поняття «істотних умов трудового договору» та розкрити їх зміст.

1. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика. – К., 2003. – 360 с.
2. Бугров Л.Ю. Перестройка и развитие советского законодательства о переводах на другую работу // Сов. государство и право. – 1988. – № 12. – С. 38-46.



3. Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1977. – 64 с.
4. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – № 1. – 1995.

Гуріна О. О.

## Право на освіту та його реалізація громадянами України

Визначальну роль в системі культурних прав та свобод людини і громадянина відіграє, на нашу думку, саме право на освіту. Дана можливість особи має нормативне закріплення у II розділі Конституції України „Права, свободи та обов'язки людини і громадянина”. Повна загальна середня освіта є обов'язковою. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах. Громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі [1, с. 22].

Україна, будучи незалежною державою, в кінці ХХ століття все швидше і упевненіше крокувала назустріч Європі і на цьому шляху її супроводжували застарілі стандарти організації освітнього процесу, оцінювання громадян, що навчалися, методика викладання дисциплін в навчальних закладах тощо.

Тому в нашій державі відповідно до вимог Болонської конвенції розроблено правову базу для створення гнучкої ступеневої структури освітньо-кваліфікаційних рівнів, яка узгоджується із структурами освіти більшості країн світу, визнана ЮНЕСКО, ООН та багатьма міжнародними організаціями [2, с. 63].

Нині на шляху до європейської інтеграції в Україні сформована нормативно-правова база освіти, яка включає понад 200 указів Президента України, 150 постанов Кабінету Міністрів України, значний масив наказів Міністерства освіти та науки. Зазначені нормативно-правові акти визначають політику у сфері освіти на перехідному етапі, обумовлюють заходи на реалізацію державної політики в означеному напрямку. Заслугує на увагу ідея виокремлення в системі національного законодавства нової самостійної галузі – освітньої.

Закріплені в Законі України „Про освіту” державні гарантії пріоритетності освіти слід включити до інших законодавчих актів. Для цього необхідно визнати освіту однією із провідних галузей господарського комплексу, вирішальною сферою соціального буття та трансформаційних процесів, у розділі I Закону викласти повний перелік державних гарантій пріоритетності освіти, а саме:

- забезпечення загальнодоступності і безоплатності освіти (в межах, визначених Конституцією);
- створення умов людині і громадянину для здобуття високоякісної освіти різних рівнів протягом усього життя;
- створення можливостей для інтеграції української системи освіти у європейський та світовий освітній простір для її конкурентоздатності з системами освіти передових держав, здійснення заходів щодо реалізації міжнародних договорів про взаємне визнання документів про освіту;
- забезпечення зростання ресурсозабезпеченості освіти;
- стимулювання державних інвестицій в систему освіти, встановлення пільг для юридичних та фізичних осіб, які беруть участь у розвитку і модернізації системи освіти, окремих освітніх навчальних закладів;
- забезпечення прав і соціального захисту вихованців та осіб, які навчаються, виявлення всебічної турботи про збереження їх життя, здоров'я,

фізичного розвитку;

- державне забезпечення урахуванням результатів роботи, максимального сприяння, підвищення їх кваліфікації закладів, підвищення їх кваліфікації.

Галузь права формується відносною, а галузь законодавчої діяльності уповноважених чинком, освітняське законодавство. Розбіжність галузі освітньої перспективі позитивних теоретичних досліджень [3, с. 38-39, 42-43].

Отже, в українській державі перебуває в стані формування громадянами нашої держави.

- 1 Конституція України : Прийм. р. – Офіц. вид. – К. : Преса України, 1996.
- 2 Бурлакова О. О. Розвиток освіти в Україні / О. О. Бурлакова // Науковий вісник Львівського національного університету імені Ганни Бартоломеї. – 2008. – № 1. – С. 10-12.
- 3 Боняк В. О. Конституційне право на освіту / Боняк Валентина Олександрівна // Вісник Львівського національного університету імені Ганни Бартоломеї. – 2008. – № 1. – С. 10-12.

## Правове регулювання тогу годувальника.

У пенсійному законі годувальника встановлюються нормативно-правові акти, які є утриманнями поміж пенсії таким утриманням справедливості.

На нашу думку, бути пов'язана з прийняттям України – Соціального кодексу актів та усунув колізії між ними.

На проблему створення постійно звертають увагу правознавців Н.Б.Болот, дослідників інших сфер, економіста А.І.Якимів та інших.

Усуненню колізії уніфікованого пенсійного дослідники різних сфер викликає сумніву необхідності – Основ законодавства і дослідженні вчена підкріпи комплексно врегулювати визначив би суб'єктний захисту [3, 146].

Ю.Дмитренко на