

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА EMPLOYEE'S CERTIFICATION AS AN INSTITUTE OF LABOR LAW

Ділігул А.С.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Стаття присвячена питанню, чи є система трудових норм, які регулюють відносини атестації працівників, окремим інститутом трудового права. Установлена належність цій системі правових норм достатньої кількості ознак інституту права. Робиться висновок, що систему трудових норм, які регулюють відносини атестації працівників, варто кваліфікувати як інститут трудового права.

Ключові слова: атестація працівників, інститут права, єдність інституту права, структурованість інституту права, загальна й особлива частини інституту права.

Статья посвящена вопросу, является ли система трудовых норм, регулирующих отношения аттестации работников, отдельным институтом трудового права. Установлена принадлежность этой системе правовых норм достаточного количества признаков института права. Делается вывод, что систему трудовых норм, регулирующих отношения аттестации работников, следует квалифицировать как институт трудового права.

Ключевые слова: аттестация работников, институт права, единство института права, структурированность института права, общая и особенная части института права.

The article is devoted to the issue, if the system of labor-law rules regulating the relationships of employee's certification is a separate institution of labor law. It is ascertained that this system of legal rules has a sufficient number of properties of the institution of law. It is concluded that the system of labor-law rules regulating the relationships of employee's certification should be qualified as an institution of labor law.

Key words: employee's certification, institution of law, unity of the institution of law, structure of the institution of law, general and special parts of the institution of law.

Актуальність теми. Безперечно, сукупність трудових норм, які регулюють відносини атестації працівників, утворює певну системну єдність. Кваліфікація ж цієї системної єдності в літературі різниться. Можна виділити дві основні точки зору: 1) про самостійність інституту атестації працівників у системі трудового права; 2) про входження правових норм, які регулюють відносини атестації працівників, на правах елемента (субінституту, підінституту тощо) до інших трудових інститутів більшого (інститут трудового договору) або меншого (інститут оцінювання працівників, інститут професійної підготовки та підвищення кваліфікації тощо) рівня загальності.

Різність підходів до кваліфікації сукупності норм, які регулюють відносини атестації, як або самостійного інституту, або частини ширшого інституту якимось іншим чином пов'язана передусім з відомою непевністю такої наукової категорії, як інститут права. Вирішення ж питання про «інституційний статус» указаної сукупності має як суто теоретичний, так і практичний інтерес. І якщо перший навряд чи потребує пояснення, то щодо практичного інтересу варто зазначити таке: однозначне визначення місця норм щодо атестації працівників у системі галузі трудового права має суттєве значення для визначення й обґрунтування в ході правоінтерпретації та правореалізації системних взаємозв'язків різних норм, які регулюють відносини атестації, і цих норм та інших норм трудового права.

Питання інституційного статусу системи трудових норм, які регулюють відносини атестації працівників, було предметом уваги, зокрема, таких учених: Ю.В. Іванчина, В.Ю. Кікінчук, В.П. Кохан, В.Р. Кравець, Л.Ф. Купіна, Л.І. Лазор, В.А. Пашиєва, Ю.М. Полетаєва, О.Р. Серопян, Г.Г. Чочуа, О.О. Юдіна та ін.

Метою статті є вирішення питання про те, чи є система трудових норм, які регулюють відносини атестації працівників, окремим інститутом трудового права.

Вклад основного матеріалу. Варто погодитися зі спостереженням В.П. Кохан, яка констатує, що «більшість

працівників, які займалися розробкою поняття «атестація», вважають, що «правовий інститут атестації працівників не є самостійним, він структурно входить у найбільший за обсягом інститут трудового договору, тобто є підінститутом інституту генерального» [1, с. 23]. Сама авторка також дотримується цієї позиції: «На сучасному етапі сукупність норм, які регулюють фактичні відносини з атестації, характеризуються внутрішньою єдністю, зумовленою спільністю цілей і змісту й формують правовий підінститут у межах інституту трудового договору» [1, с. 74].

Ця позиція дійсно має доволі значну підтримку. Так, Л.І. Лазор свого часу стверджувала, що «атестація працівників не є самостійним інститутом. Вона лише входить до складу інституту трудового договору, оскільки регулює лише деякі елементи під час припинення та зміни трудових правовідносин. Що стосується трудових правовідносин загалом, то норми, які регулюють підстави їх виникнення, зміни та припинення, становлять інститут трудового договору» [2, с. 103]. «Атестація, – продовжує Л.І. Лазор, – має свої особливості, які виявляються в зміні та припиненні трудових правовідносин. Однак у разі виникнення трудових правовідносин як для працівників, що атестуються, так і для всіх інших працівників загальним є те, що в основу їх виникнення входить трудовий договір» [2, с. 103]. При цьому авторка не відмовляє нормам щодо атестації в певній відособленості: «У правовому інституті трудового договору ... також є відособлена група, яка простежується під час атестації працівників. Вона й утворює правовий субінститут атестації» [2, с. 105]. Також Л.І. Лазор зазначає, що субінститут атестації включений не лише до інституту трудового договору, а й до інституту «підготовки та підвищення кваліфікації кадрів», у межах якого норми щодо атестації також утворюють «відособлену групу норм» [2, с. 105].

В.О. Пашиєв вважає бажаним визнання атестації підінститутом трудового договору [3, с. 80]. Однак така його теза є не результатом вирішення питання про місце норм

атестації в системі трудового права, а вихідним аргументом на користь того, що загальні положення про атестацію варто закріпити «саме в ТК РФ» [3, с. 80].

Л.Ф. Купіна кваліфікує систему правових норм, які регулюють відносини атестації, саме як правовий інститут: «Атестація педагогічних і науково-педагогічних працівників як інститут права – це сукупність правових норм, що регулюють групу однорідних суспільних відносин щодо встановлення, перевірки чи підтвердження рівня кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [4, с. 39].

Н.Б. Болотіна серед правових інститутів індивідуального трудового права називає інститут оцінювання результатів праці та атестації працівників [5, с. 80].

Ю.В. Іванчина висловлює думку про відособлення в структурі особливої частини трудового права інституту «оцінювання працівників», що об'єднує норми, які регулюють обрання за конкурсом, конкурсний відбір, випробування під час прийому на роботу, кваліфікаційне випробування, атестацію працівників [6]. Така думка схвально оцінюється А.М. Лушніковим і В.М. Лушніковою [7, с. 683]. Ю.В. Іванчина обґрунтовує свою позицію такими передумовами формування «інституту оцінювання працівників»: розширення сфери використання оцінювання працівників і поява нових видів оцінювання, не врегульованих нормами права; вплив результатів оцінювання як юридичного факту на трудове відношення; збільшення обсягів правових норм, що регулюють окремі види оцінювання працівників і стосовно окремих категорій працівників; наявність спільної мети [8, с. 8]. Атестацію ж авторка вважає підінститутом трудово-правового інституту оцінювання працівників [8, с. 41].

Г.Г. Чочуа розглядає комплекс присвячених атестації різногалузевих норм відносно самостійним формуванням трудового законодавства й визнає його самостійним підінститутом [9, с. 10].

О.О. Юдіна вважає, що атестація працівників є частиною правового інституту професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; атестація «вбудована в структур відносин щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників» [10, с. 241].

Ю.М. Полетаєв та О.Р. Серопян, хоча й об'єднують атестацію разом з іншими формами оцінювання працівників у категорію «оцінювання ділових якостей працівника», вважають, що на сучасному їм етапі «сукупність норм, які регулюють оцінювання ділових якостей працівників (а отже, й атестація працівників – А. Д.), не утворює самостійний інститут трудового права. Ці норми входять в основному до інституту трудового договору» [11, с. 339].

В.Р. Кравець указує на тісний зв'язок (але не більше ніж зв'язок) інститутів атестації державних службовців та інституту просування по службі [12, с. 10]. При цьому автор під правовим інститутом атестації розуміє «систему правових норм, які регулюють атестаційно-посадові відносини, що складаються під час проходження державної служби, щодо оцінювання ділових, особистісних, моральних якостей службовців з метою визначення рівня професійної підготовки та відповідності державного службовця займаній посаді на державній службі; підвищення ефективності управління» [12, с. 26].

Деякі адміністративісти вважають атестацію окремим адміністративно-правовим інститутом [13, с. 39; 14, с. 27]. Наприклад, В.Ю. Кікінчук правовий інститут атестації працівників ОВС України називає «системою правових норм, що регулюють атестаційні відносини, які складаються під час проходження служби в органах внутрішніх справ щодо оцінювання ділових, особистісних і моральних якостей працівників і встановлюють певний порядок діяльності органів, спрямований на організацію та проведення атестації працівників ОВС України» [15, с. 180].

Системно-правовий статус системи норм трудового права, які регулюють відносини атестації, варто, на нашу думку, визначати виходячи з ознак поняття «правовий інститут». Абсолютної єдності щодо останніх у науці, звичайно, немає. Тим не менше можливим, на нашу думку, видається віднайдення тих найбільш суттєвих ознак, наявність яких у певній системній сукупності правових норм давала б змогу кваліфікувати її як інститут права.

Візьмемо за базове визначення інституту права, запропоноване С.С. Алексєєвим: «... законодавчо відособлений комплекс юридичних норм, які забезпечують цілісне правове регулювання цього різновиду відносин або його сторони» [16, с. 139]. Ознаками правового інституту вчений визначав: 1) однорідність фактичного змісту (регулювання чітко визначеного різновиду відносин або його сторони); 2) юридичну єдність (комплексність) норм; 3) законодавчу відособленість [16, с. 140]; 4) здатність у межах своєї ділянки суспільних відносин цього виду або роду забезпечити цілісне, самостійне, відносно закінчене регулювання; 5) внутрішня організованість, структурованість правового інституту, яка в тому числі виражається в притаманній правовому інституту юридичній конструкції [17, с. 120, 123–124]. Останню ознаку вчений уважає вирішальною, зазначаючи, що «структура правового інституту, як і всіх інших правових спільностей, характеризується не тільки певною будовою, диференційованістю нормативного матеріалу, а й інтегрованістю, власним законом зв'язку елементів, ... який виражає системну цілісність, стійку композицію елементів» [17, с. 124].

На наше переконання, в умовах, коли інститут права розглядається як структурний елемент, частина галузі права (інколи можна зустріти твердження й про міжгалузеві інститути, однак їх автори також розглядають інститут як щось менше за галузь та ієрархічно підлегле галузі) і водночас відсутня єдність щодо критеріїв, за якими виділяються галузі права, щодо ієрархії цих критеріїв, щодо застосування цих критеріїв стосовно конкретного нормативного матеріалу, навряд чи можна сподіватися на розробку єдиної теорії інституту права. Питання системи права та її внутрішньої структури, поділу права, правової таксономії є й, напевно, завжди будуть оцінними. Саме тому нам найбільше імпонують ті ознаки, що наводив С.С. Алексєєв, які зводяться до того, що інститут права, з одного боку, має відомий ступінь внутрішньої єдності й автономності, а з іншого – є органічною частиною галузі права. Практично всі ознаки абстрактного правового інституту, які пропонуються в літературі, є розвитком указаних вище ознак, запропонованих С.С. Алексєєвим.

Кваліфікація певної сукупності правових норм як такого, що є або не є правовим інститутом, на нашу думку, може бути лише умовною; а перехід «інститут» – «не-інститут» не може бути дискретним. Із певністю щодо будь-якої сукупності правових норм можна стверджувати лише про те, які ознаки та властивості, притаманні абстрактному інституту права, вона має. Іншими словами, правильніше ставити не питання: «Є певна сукупність правових норм інститутом права чи ні?», а питання: «Наскільки певна сукупність правових норм є інститутом права? Наскільки вона є близька до абстрактного уявлення про інститут права? Наскільки в цій сукупності виявляються ключові риси інституту права?». У зв'язку з цим також варто погодитися зі словами О.А. Кірімової, що «правовий інститут – це група норм, яка *об'єктивно склалася* (курсив наш – А. Д.) всередині галузі права... Ступінь тяжіння норм одна до одної не планується заздалегідь, *нові правові інститути не виділяються штучно, складаються об'єктивно*» (курсив наш – А. Д.) [18, с. 12].

Уважаємо, що інституту атестації працівників притаманні всі основні ознаки інституту права.

I. Відносно відокремлений предмет правового регулювання. Інститут атестації регулює цілком відокремлену групу трудових відносин, яка досить легко відмежується від решти трудових відносин, а саме суспільні відносини щодо організації та проведення атестації працівників. Правові відносини атестації мають достатньо відмітних особливостей і характеристик, які відрізняють їх із-поміж інших. Відносини атестації мають особливості суб'єктів, об'єкта, змісту, динаміки, підстав виникнення та припинення.

II. Законодавча відособленість (а точніше, відособленість на рівні джерел права) притаманна інституту атестації працівників. Його норми містяться в розділі III «Атестація» Закону України «Про професійний розвиток працівників» [19]. У перспективі такі норми віднайнуть закріплення й в майбутньому Трудовому кодексі України. Норми, які регулюють атестаційні відносини специфічних категорій працівників, як правило, теж формалізуються в окремих нормативно-правових актах; а локальні норми щодо атестації, як правило, викладаються в спеціальних локальних актах.

Також варто зазначити, що поява норм про атестацію загальної за колом осіб сфери дії (розділ III «Атестація» Закону України «Про професійний розвиток працівників») знаменує суттєве ускладнення внутрішньої структури інституту атестації працівників (поява яскраво вираженого масиву загальних норм), наближаючи його до зразково-абстрактного розуміння інституту права.

III. Юридична єдність (комплексність) норм правового інституту передбачає передусім, що його норми являють собою не просто сукупність, а цілісну функціональну систему, в якій елементи перебувають у взаємному зв'язку між собою та системою загалом, а якості системи визначені поєднанням і взаємодією якостей її елементів. Із цією ознакою тісно пов'язана й **внутрішня структурованість, системність правового інституту**, який забезпечує цілісне правове регулювання атестаційних відносин.

Саме ці ознаки, на нашу думку, є, зрештою, вирішальними для висновку, що сукупність норм трудового права, які регулюють відносини атестації працівників, мають характер інституту права.

Системний, комплексний характер інституту атестації працівників полягає в такому.

1. Аналіз інституту атестації працівників дає змогу зробити висновок про наявність у ньому норм різної юридичної сили (встановлених законами України, підзаконними нормативно-правовими актами, а також локальними актами), а також окремих технічних приписів, які визначають можливість підзаконного чи локального регулювання тих чи інших питань атестації працівників.

Як правильно зазначає О.О. Юдіна, «атестація має бути охоплена всіма рівнями правового регулювання: нормативним, колективно-договірним, локальним та індивідуально-договірним. Це пов'язано з тим, що атестація окремих категорій працівників може бути обумовлена специфікою певної сфери виробництва. Тому закріплені загальні умови і правила проведення атестації працівників мають розвиватися в актах, які приймаються роботодавцями і працівниками на рівні конкретного підприємства» [10, с. 241].

Між нормами інституту атестації працівників різної юридичної сили встановлено ієрархічні зв'язки, які, створюючи відповідну ієрархічну систему норм інституту атестації працівників, забезпечують єдність останнього.

2. Інститут атестації працівників має предметну структурованість, який полягає в тому, що в його межах можна виділити норми різної предметної спрямованості. Так, наприклад, В.І. Колеснікова виділяє в межах інсти-

туту атестації норми, які слугують для визначення цілей і завдань проведення атестації; кола осіб, що підлягають атестації; строків її проведення; складу атестаційної комісії; порядку проведення атестації; прийняття рішень за результатами атестації; заходів щодо вдосконалення процедур атестації [20, с. 61].

3. Крім того, в інституті атестації працівників легко простежується дві підгрупи норм різної функціональної спрямованості: матеріальних і процедурних. Перші визначають матеріальні права й обов'язки щодо проведення та проходження атестації, другі – порядок проведення атестації.

4. Також у структурі цього інституту яскраво проглядається поділ на загальні норми (передусім норми Закону України «Про професійний розвиток працівників») і спеціальні норми [21, с. 207–208] (норми, що поширюються на окремі категорії працівників і формалізовані, як правило, у підзаконних актах).

5. Крім поділу норм атестації працівників на загальні та спеціальні, варто також виділяти в межах цього інституту загальну частину й особливу частину. До загальної частини інституту атестації працівників варто, зокрема, зарахувати нормативне визначення поняття «атестація працівників», загальні положення про право роботодавців проводити атестацію працівників та обов'язок працівників проходити атестацію, принципи інституту атестації працівників. Можливість виділення системи принципів правового інституту атестації працівників, на нашу думку, є важливим свідченням самостійності цього інституту права.

Що стосується ідеї про входження правових норм, які регулюють відносини атестації працівників, до інституту трудового договору, то проти неї виникають такі заперечення: 1) предмет і зміст інституту атестації працівників видається занадто спеціалізованими для включення його до загального інституту трудового договору; 2) звичайно, матеріальні трудові відносини щодо атестації можливі лише за наявності індивідуальних трудових відносин із відповідним працівником (а отже, і трудового договору), однак: 2.1) у трудовому праві як самостійні інститути виділяються й інші нормативні спільності, які регулюють відносини, що випливають із трудового договору (робочий час, час відпочинку, оплата праці, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність); 2.2) організаційні трудові правовідносини з атестації працівників цілком можуть існувати й безвідносно до існування трудового договору з конкретним працівником (наприклад, положення про атестацію працівників може бути прийнято роботодавцем навіть в умовах відсутності наявних працівників як таких).

Що стосується ідеї про входження правових норм, які регулюють відносини атестації працівників, до інституту оцінювання працівників, інституту професійної підготовки та підвищення кваліфікації тощо, то проти неї виникають такі заперечення: 1) норми про атестацію працівників і норми про професійну підготовку, підвищення кваліфікації не мають спільних нормативних положень, які були б загальною частиною правового інституту професійної підготовки та підвищення кваліфікації, який включали б і норми про атестацію; 2) щодо всіх форм оцінювання працівників також відсутні спільні правові норми, відсутня єдина правова конструкція.

Висновки. Отже, на нашу думку, систему трудових норм, які регулюють відносини атестації працівників, варто кваліфікувати як інститут трудового права, оскільки вона має достатньо ознак інституту права: відносно відокремлений предмет правового регулювання, відособленість на рівні джерел права, юридичну єдність (комплексність), внутрішню структурованість, системність, здатність забезпечити цілісне правове регулювання атестаційних відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.П. Кохан. – Х., 2011. – 210 с.
2. Лазор Л.И. Правовые вопросы аттестации работников / Л.И. Лазор // Пробл. соц. законности. – Х. : Вища шк., 1983. – № 11. – С. 101–107.
3. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода) : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.А. Пашиев. – Пермь, 2004. – 167 с.
4. Купіна Л.Ф. Правове регулювання атестації педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л.Ф. Купіна. – К., 2008. – 188 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
6. Иванчина Ю.В. О необходимости формирования в трудовом праве самостоятельного института оценки работников / Ю.В. Иванчина // Иванчина Ю.В. Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении / Ю.В. Иванчина. – М., 2006. – С. 387–394.
7. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с. – С. 683.
8. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Ю.В. Иванчина. – Екатеринбург, 2006. – 221 с.
9. Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.Г. Чочуа. – М., 2010. – 23 с.
10. Юдина Е.А. Проблемы правового регулирования в сфере проведения аттестации работников / Е.А. Юдина // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2014. – № 1. – С. 240–242.
11. Полетаев Ю.Н. Оценка деловых качеств кандидатов при конкурсном избрании на должность и ее правовые последствия / Ю.Н. Полетаев, О.Р. Серопян // Lex Russica (Научные труды МГЮА). – 2012. – № 2. – С. 329–341.
12. Кравець В.В. Атестація державних службовців в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / В.В. Кравець. – Одеса, 2003. – 206 с.
13. Шаповалов А.В. Організаційно-правові проблеми атестації працівників органів прокуратури / А.В. Шаповалов // Наше право. – 2013. – № 3. – С. 39–42.
14. Худобин И.И. Аттестация государственных гражданских служащих: проблемы правоприменения / И.И. Худобин // Научные ведомости. Серия «Философия. Социология. Право». – 2015. – № 20 (217). – Вып. 34. – С. 27–29.
15. Кікінчук В.Ю. Особливості проведення атестації працівників ОВС України / В.Ю. Кікінчук // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 178–185.
16. Алексеев С.С. Проблемы теории права : [курс лекций] : в 2 т. / С. С. Алексеев. – Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. – Т. 1 : Основные вопросы общей теории социалистического права. – 1972. – 396 с.
17. Алексеев С.С. Структура советского права / С.С. Алексеев. – М., 1975. – 264 с.
18. Киримова Е.А. Правовой институт: понятие и виды : [учебное пособие] / Е.А. Киримова. – Саратов, 2000. – 55 с.
19. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – С. 1693. – Ст. 462.
20. Колесникова В.И. Административно-правовые основы аттестации государственных служащих : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.14 / В.И. Колесникова. – М., 2001. – 210 с.
21. Лежнева Т.М. Новітнє правове регулювання атестації працівників / Т.М. Лежнева // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Суми, 2014. – 382 с. – С. 207–211.

УДК 364.4-053.2

ДІТИ ЯК ОТРИМУВАЧІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ CHILDREN AS RECIPIENTS OF SOCIAL SERVICES

Литвиненко В.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права, адміністративного права та процесу
Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету*

У статті проведено дослідження правового статусу дітей як отримувачів соціальних послуг та особливостей їх отримання ними. Проведено аналіз складних життєвих обставин, які є підставою надання соціальних послуг. Визначено систему установ, які надають соціальні послуги дітям.

Ключові слова: дитина, законні представники, дитина, яка перебуває у складних життєвих обставинах, суб'єкти-отримувачі соціальних послуг, суб'єкти-надавачі соціальних послуг.

В статье проведено исследование правового статуса детей как получателей социальных услуг и особенностей их получения ими. Проведен анализ сложных жизненных обстоятельств, являющихся основанием для предоставления социальных услуг. Определена система учреждений, предоставляющих социальные услуги детям.

Ключевые слова: ребенок, законные представители, ребенок, находящийся в сложных жизненных обстоятельствах, субъекты-получатели социальных услуг, субъекты, предоставляющие социальные услуги.

The article analyzes the legal status of children as recipients of social services and their peculiarities of receiving them. The analysis of complex life circumstances, which are the basis for the provision of social service, is done. The system of institutions providing social services for children is determined.

Key words: child, legal representatives, child who is in difficult life circumstances, social service recipients, social service providers.