

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Любешівський технічний коледж
Луцького НТУ

Правознавство: конспект лекцій для студентів І курсу всіх напрямків підготовки денної форми навчання.

Комп'ютерний набір та верстка : Т.Ю. Коренчук

Редактор: О.С. Гордіюк

Основи правових знань

Конспект лекцій

для студентів І курсу
всіх напрямків підготовки
денної форми навчання

Редакційно-видавничий відділ

Луцького національного технічного університету

Любешів 2011

Підп.до друку _____. Формат _____. Папір офс.

Гарн.Таймс.Ум. друк. арк 2,5.Обл.-вид.арк. 2,3

Тираж ____ прим. Зам. 228

Основи правових знань. Конспект лекцій для студентів І курсу всіх напрямків підготовки, денної форми навчання.

Укладач: Т. Ю. Коренчук.

Рецензент:

Відповідальний за випуск: Пальчик І.М.

Затверджено науково-методичною радою ЛНТУ,
протокол № _____ від _____

Затверджено методичною радою ЛТК ЛНТУ,
протокол № _____ від _____ 2011р.

Затверджено на засіданні викладачів
соціально-гуманітарних дисциплін ЛТК ЛНТУ,
протокол № _____ від _____ 2011р.

Зміст

Тема 1. Основи трудового права України.....
Тема 2. Основи адміністративного та кримінального права України.....
Тема 3. Основи сімейного та житлового права України.....
Тема 4. Парвоохоронна і правозахисна діяльність.....

Тема 1. Основи трудового права України

Мета заняття. **Ознайомити** студентів із трудовим правом, його джерелами та відносинами, що ним регулюються, колективним та трудовим договорами, робочим часом та часом відпочинку, підставами та порядком звільнення з роботи. **Охарактеризувати** особливості застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальністі, праці молоді та порядку розв'язання трудових спорів. **Удосконалювати** вміння логічно мислити, навички усних виступів, підготовки рефератів та повідомлень, аргументованого діалогу, уміння сприймати чужу думку, безболісно відмовлятися від свого хибного погляду. **Формувати** моральні пріоритети, які визнають людину найвищою цінністю, особистісні вольові риси. Сприяти **вихованню** доброзичливості, людяності, тактовності. Виховувати інтерес до знань, почуття гідності, відповідальності та обов'язку, громадянськості, поваги до прав інших людей, спрямувати пізнавальну активність студентів на самовдосконалення.

План лекції і семінару

1. Поняття трудового права, його джерела. Місце кодексу законів про працю в системі трудового права України.
2. Колективний і трудовий договір.
3. Робочий час і час відпочинку.
4. Підстави та порядок звільнення з роботи.
5. Трудова дисципліна. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність.
6. Особливості праці молоді.
7. Розв'язання індивідуальних та колективних трудових спорів.

Реферати:

1. Контракт – особлива форма трудового договору.
2. Основні умови укладання і розірвання трудового договору.
3. Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці.
4. Поняття і методи забезпечення дисципліни праці.
5. Особливості трудової діяльності неповнолітніх.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Підстави припинення трудового договору.
2. Оплата праці.
3. Індивідуальний і колективний трудові спори.

Рекомендована література:

1. Конституція України.
2. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 //ВВР, 1991, № 12.

кваліфікаційна комісія адвокатури.

Положення про неї підписано Указом Президента України від 5 травня 1999 р. № 155/93¹.

Відповідно до Закону України «Про адвокатуру» та зазначеного Положення, Вища кваліфікаційна комісія адвокатури утворюється при Кабінеті Міністрів України. Утворюється Вища кваліфікаційна комісія адвокатури з представників від кожної кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури, Верховного Суду України, Міністерства юстиції України, Спілки адвокатів України.

Вища кваліфікаційна комісія адвокатури в межах своїх повноважень приймає або затверджує положення, рекомендації, роз'яснення, рішення, обов'язкові для виконання кваліфікаційно-дисциплінарними комісіями адвокатури, адвокатами та адвокатськими об'єднаннями, на яких поширюється їхня дія.

4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 //ВВР, 1991, № 25.

5. Болотна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2004. – с. 30-126.

6. Кодекс законів про працю України Видання - К.: Ін Юре, 2002. - 224 с

7. Правознавство: Навч. посібник (Т. В. Варфоломієва, В. П. Пастухов, В. Ф. Пеньківський, О. М. Пацан. – К.: Знання – Прес, 2001. – с. 240-272.

8. Правознавство: Підручник: За ред. В. В. Копейчикова. 7-е вид. //ВВР, 2003. – с. 294-336.

9. Правознавство. Тести для перевірки знань./ С.І. Куксенко. – Черкаси, 2005. – с. 64-76.

Прокопенко В. І. Трудове право України:

10. 2000. – с. 7-58.

11. Трудове право України: Підручник /За ред. Н. Б. Болотної, Г. І. Чинишевої. – К.: т-во „Знання” КОО, 2001. – с. 13-61.

1. Поняття трудового права, його джерела. Місце кодексу законів про працю в системі трудового права України.

Трудове право є самостійною галуззю права, яка регулює порядок виникнення, зміни і припинення трудових відносин працівників, робочий час і час відпочинку, питання нормування і оплати праці, основи внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ і організацій, заохочення і дисциплінарну відповідальність працівників і т.п. Ці трудові відносини складають основну, проте, не єдину групу відносин, які регулюються трудовим правом. Проте трудове право регулює не всі відносини, а тільки певний їх круг.

1. Суспільні трудові відносини, що виникають у зв'язку з використанням праці громадян.

Трудовими відносинами є відносини працівника з працедавцем по використовуванню його здібності до праці.

2. Трудове право регулює і інші відносини, які безпосередньо зв'язані з суспільними трудовими відносинами і є похідними від них. До них відносяться:

а) відносини по працевлаштуванню, які передують трудовим відносинам (вони регулюються Законом України «Про зайнятість населення»);

б) колективні правові відносини, які витікають з трудових відносин; трудове право регулює порядок укладання, зміст колективних договорів і

угод, які регулюють виробничі, трудові, соціально-економічні відносини і узгоджені інтересів трудящих, власників і уповноважених ними органів; а також відповіальність за порушення цих договорів і угод;

в) відносини по матеріальній відповіальності учасників трудових відносин за заподіяний збиток;

г) відносини по вирішенню трудових суперечок (спорів) (індивідуальних і колективних);

д) відносини по нагляду і контролю за охороною праці і за дотриманням трудового законодавства.

Джерела права - це конкретні форми правових розпоряджень, спосіб виразу норм права.

До джерел трудового права відносяться різні нормативно-правові акти.

1. **Конституція України.** Вона має найвищу юридичну силу, тому інші закони і нормативні акти не повинні суперечити їй.

2. **Кодекс законів про працю України** - головний нормативно-правовий акт, який регулює трудові відносини, в ньому комплексно розглядаються відносини, пов'язані із регулюванням трудових відносин. Він складається з двадцяти глав, зміст яких говорить сам за себе : Колективний договір. Трудовий договір. Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників. Робочий час. Час відпочинку. Заробітна плата. Трудова дисципліна. Охорона праці. Праця жінок. Праця молоді. Індивідуальні трудові спори та ін.

3. **Інші закони України**, (наприклад, Закони «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки» і ін.).

4. Підзаконні акти:

а) **укази і розпорядження Президента України** (наприклад, Укази від 12 травня 1996

р. «Про невідкладні заходи по забезпеченням своєчасної виплати заробітної платні, пенсій, стипендій і інших соціальних виплат», від 28 серпня 1993 р. «Про службові відрядження за межу посадовців органів державної виконавської влади», від 9 січня 1996 р. «Про додаткові заходи по матеріальному і моральному заохоченню працівників вугільної промисловості» і ін.);

б) **Постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України** (наприклад, Постанови від 19 березня 1993 р. «Про вживання контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є загальнодержавною власністю», від 3 квітня 1993 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»

законодавством, хоч і охоплюється предметом конфіденційної інформації.

Розголошення відомостей, що становлять *адвокатську таємницю*, заборонено за будь-яких обставин, включаючи незаконні спроби органів дізнатання, попереднього слідства й суду допитати адвоката про обставини, що є адвокатською таємницею.

Адвокату, помічникові адвоката, посадовим особам адвокатських об'єднань забороняється розголошувати відомості, що становлять предмет адвокатської таємниці, та використовувати їх у своїх інтересах або в інтересах третіх осіб.

Професійні права, честь і гідність адвоката охороняються законом. Забороняється будь-яке втручання в адвокатську діяльність, вимагати від адвоката, його помічника, посадових осіб і технічних працівників адвокатських об'єднань відомостей, що становлять адвокатську таємницю. З цих питань вони не можуть бути допитані як свідки.

Документи, пов'язані з виконанням адвокатом доручення, не підлягають огляду, розголошенню чи вилученню без його згоди. Забороняється прослуховування телефонних розмов адвокатів у зв'язку з оперативно-розшуковою діяльністю без санкції Генерального прокурора України, його заступників, прокурорів Автономної Республіки Крим, області, міста Києва.

Не може бути внесено подання органом дізнатання, слідчим, прокурором, а також винесено окрему ухвалу суду щодо правової позиції адвоката у справі.

Адвокату гарантується рівність прав з іншими учасниками процесу. Кримінальну справу проти адвоката може порушити тільки Генеральний прокурор України, його заступники, прокурори Автономної Республіки Крим, області, міста Києва. Адвоката не можна притягти до кримінальної, матеріальної та іншої відповіальності або погрожувати її застосуванням у зв'язку з поданням юридичної допомоги громадянам та організаціям згідно з законом.

Адвокат має право займатися адвокатською діяльністю індивідуально, відкрити своє адвокатське бюро, об'єднуватися з іншими адвокатами в колегії, відкривати адвокатські фірми, контори та інші адвокатські об'єднання, які діють відповідно до закону та статутів адвокатських об'єднань.

Адвокатські бюро, колегії, контори та інші адвокатські об'єднання є юридичними особами. Адвокати та адвокатські об'єднання відкривають розрахунковий рахунок та інші рахунки в банках на території України, а у встановленому чинним законодавством порядку – і в іноземних банках; можуть мати печатку та штампи зі своїм найменуванням.

З метою підвищення кваліфікаційного рівня адвокатури, посилення правозахисної діяльності адвокатів у складі органів адвокатури діє *Вища*

Законом України «Про адвокатуру» передбачені й інші обов'язки адвоката.

Адвокатура України здійснює свою діяльність на принципах верховенства закону, незалежності, демократизму, гуманізму і конфіденційності (ст. 4 Закону).

Принцип незалежності адвокатської діяльності полягає у забезпеченні таких умов виконання професійних прав і обов'язків адвоката, які б забезпечували його свободу від будь-якого зовнішнього впливу, тиску чи втручання в його діяльність, зокрема з боку державних органів, а також від впливу своїх особистих інтересів. Адвокат зобов'язаний не допускати у своїй професійній діяльності компромісів, які б применшували його незалежність, з метою догодити суду, іншим державним органам, третім особам або клієнтам, якщо такі компроміси розходяться із законними інтересами клієнта і перешкоджають належному наданню йому правової допомоги.

Сутність *принципу додержання законності у діяльності адвоката* полягає в тому, що він зобов'язаний не порушувати чинного законодавства України, сприяти утвердженню і практичній реалізації принципів верховенства права та законності, вживати всі свої знання і професійну майстерність для належного захисту і представництва прав і законних інтересів громадян і юридичних осіб.

Адвокат не може давати клієントам поради, свідомо спрямовані на полегшення вчинення правопорушень, або іншим чином умисно сприяти вчиненню їх. У своєму приватному житті адвокат також зобов'язаний додержуватися закону, не вчиняти правопорушень і не сприяти їх вчиненню.

Додержання *принципу конфіденційності* є необхідною і найважливішою передумовою довірчих відносин між адвокатом і клієнтом, без яких неможливо належне надання правової допомоги. Отже, збереження конфіденційності будь-якої інформації, отриманої адвокатом від клієнта, а також про клієнта або інших осіб у процесі здійснення адвокатської діяльності, є правом адвоката у відносинах з усіма суб'єктами права, які можуть вимагати розголошення такої інформації та обов'язком щодо клієнта і тих осіб, кого ця інформація стосується.

Конфіденційність певної інформації, що охороняється правилами ст. 4 Закону «Про адвокатуру» може бути скасована тільки особою, заінтересованою в її додержанні (або спадкоємцями такої фізичної особи чи правонаступниками юридичної особи), у письмовій чи іншій зафікованій формі.

Адвокат не відповідає за порушення цього принципу в разі допиту його у встановленому законом порядку як свідка щодо обставин, які виходять за межі предмета адвокатської таємниці, визначеного чинним

і т.п.);

в) *інструкції, положення, накази міністерств і відомств* (наприклад, «Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», затверджене наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції і Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р.; «Інструкція про порядок організації і проведення оплачуваних громадських робіт», затверджена наказом Міністерства праці України від 31 серпня 1993 р., «Рекомендації про нормування праці в галузях народного господарства», затверджене Ухвалою Міністерства праці України від 19 травня 1995 р. і т.п.);

г) *накази і розпорядження нормативного характеру голів місцевої державної адміністрації, рішення органів місцевого самоврядування*.

д) *соціально-партнерські угоди на державному, галузевому і регіональному рівнях*.

5. *Локальні (місцеві) правові акти* є специфічним джерелом трудового права. Вони приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях за погодженням між власником (або уповноваженим їм органом) і трудовим колективом або профспілковим комітетом. При цьому локальні норми не можуть погіршувати положення працюючих в порівнянні з чинним законодавством про працю або суперечити цьому законодавству. До локальних актів відносяться колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про структурні підрозділи підприємств, положення про преміювання, інструкції по охороні праці і т.п.

6. Відповідно до Конституції України, діючі міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. У зв'язку з цим одним з джерел трудового права є норми міжнародного права: міжнародні договори, угоди, конвенції, ратифіковані Україною (наприклад, Конвенції Міжнародної Організації Праці, «Угода про співпрацю в області трудової міграції і соціального захисту працівників-мігрантів», укладена в 1994 р. країнами СНД, «Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, що працює за межами меж своїх країн» від 14 січня 1993 р. і т.п.). Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, ратифікованою Україною, встановлені інші правила в порівнянні із законодавством України, то повинні застосовуватися правила міжнародного договору або угоди.

Конституція України проголосила, що людина, його життя, здоров'я і безпека признаються щонайвищою соціальною цінністю, а права людини і їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав людини є головним

обов'язком держави (ст. 3).

Конституція України закріплює принцип рівності трудових прав громадян незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних і інших переконань, пола, етнічного і соціального походження, майнового положення, місця проживання, по мовних або інших ознаках. В Конституції закріплена рівність прав жінок і чоловіків, яка, зокрема, забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей в отриманні освіти і професійної підготовки, в праці і винагороді за нього; спеціальними заходами по охороні праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, що дають

жінкам можливість поєднувати роботу з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток і інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24).

Конституція (ст.ст.36, 42-46) закріплює наступні основні трудові права і свободи громадян:

1) право на працю і свобода праці - це означає можливість заробляти собі на життя працею, який громадянин вільно обирає або на який вільно погоджується; в той же час заборонено використування примусової праці;

2) право на підприємницьку діяльність, не заборонену законом;

3) право на заробітну платню не нижче рівня, визначеного законом, і право на своєчасне отримання винагороди за працю;

4) право на належні, безпечні і здорові умови праці;

5) право на відпочинок;

6) право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;

7) право на соціальний захист, що включає право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працевздатності, втрати годувальника, безробіття за незалежними від них обставинами, а також в старості і в інших випадках, передбачених законом;

8) право громадян на об'єднання в професійні спілки і участь в них з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав і інтересів; профспілки створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів.

Ці конституційні положення знаходять свій подальший розвиток і конкретизацію в нормах трудового права.

Конституція не тільки закріпила вказані права громадян, але і встановила порядок їх захисту, у тому числі судовий (ст. 55).

В Конституції визначено, що права і свободи людини і

вказують на особливість адвокатської діяльності в суспільстві, яка має поважатися і гарантуватися урядами при розробці національного законодавства та його застосуванні як адвокатами, так і суддями, прокурорами, членами законодавчої та виконавчої влади і суспільством у цілому. Після здобуття незалежності в українському законодавстві зроблено перші кроки на шляху створення дійсно незалежної адвокатури. 19 грудня 1992 р. був прийнятий Закон України «Про адвокатуру», за яким адвокатура в Україні визначалася як добровільне професійне громадське об'єднання, покликане згідно з Конституцією України сприяти захисту прав, свобод та представляти законні інтереси громадян, іноземних громадян, осіб без громадянства, юридичних осіб, подавати їм іншу юридичну допомогу (ст. 1 Закону).

Адвокатом може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи за фахом юриста або помічника адвоката не менш як два роки, склав кваліфікаційні іспити, має свідоцтво про право на заняття адвокатською діяльністю та прийняв Присягу адвоката України.

Адвокат не може працювати в суді, прокуратурі, державному нотаріаті, органах внутрішніх справ, службі безпеки, державного управління. Адвокатом не може бути особа, яка має судимість. Він має право: представляти і захищати права та інтереси громадян і юридичних осіб за їх дорученням у всіх органах, підприємствах, установах і організаціях, до компетенції яких входить вирішення відповідних питань;

збирати відомості про факти, які можуть бути використані як докази у цивільних, господарських, кримінальних справах і справах про адміністративні правопорушення, зокрема запитувати й отримувати документи або їхні копії від підприємств, установ, організацій та об'єднань, а від громадян за їхньою згодою, ознайомлюватися на підприємствах, в установах і організаціях з необхідними для виконання доручення документами та матеріалами, за винятком тих, таємниця яких охороняється законом; отримувати письмові висновки фахівців з питань, що потребують спеціальних знань;

застосовувати науково-технічні засоби відповідно до чинного законодавства; доповідати про клопотання і скарги на прийомі у посадових осіб і відповідно до закону одержувати від них письмові мотивовані відповіді на ці клопотання і скарги; бути присутнім при розгляді своїх клопотань і скарг на засіданнях колегіальних органів і давати пояснення щодо суті клопотань і скарг.

При здійсненні професійної діяльності адвокат зобов'язаний неухильно додержуватися вимог чинного законодавства, використовувати всі передбачені законом засоби захисту прав і законних інтересів громадян і юридичних осіб і не має права використовувати свої повноваження на шкоду особі, в інтересах якої прийняв доручення.

контракти та ін.);

2) вживаються заходи щодо охорони спадкового майна;

3) видаються свідоцтва про право на спадщину;

4) видаються свідоцтва про право власності на частку у спільному майні подружжя;

5) видаються свідоцтва про придбання жилих будинків з прилюдних торгів;

6) видаються дублікати документів, що зберігаються у справах нотаріальної контори;

7) накладається заборона відчуження жилого будинку, квартири, дачі, садового будинку, гаража, земельної ділянки, іншого нерухомого майна;

8) засвідчується вірність копій документів і виписок з них;

9) засвідчується справжність підпису на документах;

10) засвідчується правильність перекладу документів з однієї мови на іншу;

11) посвідчується факт, що громадянин є живим;

12) посвідчується факт перебування громадянина в певному місці;

13) посвідчується тотожність громадянина з особою, зображену на фотокартці;

14) посвідчується час пред'явлення документів;

15) передаються заяви фізичних і юридичних осіб іншим фізичним і юридичним особам;

16) приймаються на депозит (тобто на зберігання на певний строк) грошові суми та цінні папери тощо.

Цей перелік не є вичерпним. Чинним законодавством на державних нотаріусів може бути покладено вчинення й інших нотаріальних дій. Приватні нотаріуси вчиняють подібні нотаріальні дії, за винятком деяких. Так, зокрема, вони не мають права накладати і знімати заборону відчуження жилого будинку, квартири, дачі, садового будинку, гаража, земельної ділянки, іншого нерухомого майна; видавати свідоцтва про право власності на частку в спільному майні подружжя у разі смерті одного з подружжя; видавати свідоцтва про право на спадщину тощо.

Адвокатура

Конституція України гарантує кожному право захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань шляхом оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

У будь-якому правовому суспільстві адвокату відведено особливу роль. Адвокат має діяти не тільки в інтересах клієнта, а й в інтересах права в цілому. Основні положення про роль адвокатів, прийняті на VIII Конгресі ООН по запобіганню злочинам, що відбувся у серпні 1990 р.,

громадянина, гарантії цих прав і свобод, основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення, основи регулювання праці і зайнятості визначаються виключно законами України. А Кабінет Міністрів України вживає заходів по забезпеченню цих прав і свобод, забезпечує проведення політики в сферах праці і зайнятості населення, соціального захисту і т.п.

2. Колективний і трудовий договір.

Досягнення соціальної згоди і співпраці між працедавцями і працівниками є однією з цілей трудового права. А щоб досягти вказаної мети повинне здійснюватися соціальне партнерство на державному, галузевому і виробничому рівнях, повинен здійснюватися діалог між профспілками, урядом і підприємцями. Однією з форм такого партнерства є проведення переговорів і підписання колективних угод і договорів. З ухваленням 1 липня 1993 р. Закону України «Про колективні договори і угоди» такі переговори стали проводитися не тільки на рівні окремих підприємств, але також і на трох інших рівнях: державному, галузевому і регіональному; разом з колективними договорами стали укладатися колективні угоди.

Колективні угоди і договори є локальними нормативними актами.

Колективна уода - ця термінова уода, яка укладається на державному, галузевому і регіональному рівні між власниками і органами, уповноваженими представляти трудящих, про встановлення нормативних положень з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів держави, трудящих і власників, а також уповноважених ними органів.

Колективний договір є різновидом колективної уоди, яка укладається між власником підприємства, установи, організації (або уповноваженим їм органом) і трудовим колективом найманих працівників з метою врегулювання:

1) виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, що вимагають додаткової регламентації з урахуванням особливостей праці на даному підприємстві, в установі, організації;

2) питань, не врегульованих чинним законодавством.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Воно полягає на основі генерального, галузевих і регіональних уод. В ньому деталізує і конкретизується чинне законодавство про працю з урахуванням специфіки даного підприємства, розв'язуються питання, не врегульовані чинним законодавством і т.п. В

колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін по регулюванню виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, у тому числі по:

- зміні в організації виробництва і праці;
- забезпеченням продуктивної зайнятості;
- нормуванню і оплаті праці, встановленню форми, системи, розмірів заробітної платні і інших видів трудових виплат (премій і т.п.);
- встановленню гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умовам і охороні праці;
- забезпеченню житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантіям діяльності профспілкової або інших представницьких організацій трудящих і т.п.

У зв'язку з тим, що законодавство встановлює тільки мінімальні гарантії для найманих працівників на всій території держави, колективний договір може передбачати додаткові в порівнянні з чинним законодавством і угодами гарантії і соціально-побутові пільги.

Трудовий договір - ця угода між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом, або фізичною особою, відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник або фізична особа зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну платню і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи (ст. 21 КЗпП України).

Сторонами трудового договору є найманий працівник з одного боку та роботодавець з іншого.

Працівник – це фізична особа, яка працює на підставі договору на підприємстві, установі або організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Роботодавець - власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Змістом трудового договору є умови, які визначають права і обов'язки його сторін. Виділяють основні умови до яких належать: місце роботи, зміст роботи, тривалість трудовох відносин, умови роботи і режим праці, оплату праці, час, з якого працівник маєстати до роботи. Можуть бути також і додаткові умови – це забезпечення житлом, транспортом для підвезення на роботу та певними пільгами.

При працевлаштуванні працівник повинен подати заяву на їм'я

надання їм юридичної вірогідності.

Предметом нотаріальної діяльності є посвідчення безспірних прав, безспірних фактів і вчинення інших дій, що випливає із повноважень нотаріальних органів і посадових осіб. Діяльність нотаріату спрямована на охорону та захист прав і законних інтересів фізичних і юридичних осіб, на запобігання правопорушенням шляхом правильного і своєчасного вчинення нотаріальних дій.

Джерелами нотаріального права є Конституція України, де закріплено теоретичні положення, які зумовлюють діяльність нотаріату, а також Закон України «Про нотаріат». Законом вперше було передбачено запровадження приватного нотаріату. Нотаріуси у своїй діяльності керуються також постановами й розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами та інструкціями Міністерства юстиції.

Нотаріуси і службові особи, які виконують ці функції, діють згідно з чинним законодавством (ст. 7 Закону) та мають вимагати додержання законності всіма громадянами і юридичними особами, які звертаються до них з проханням виконати певну нотаріальну дію; відмовляти у виконанні дій, що суперечать закону; не приймати документи, які оформлені з порушеннями закону або містять відомості, що порочать честь і гідність громадян. Не менш важливим у діяльності нотаріату є *додержання таємниці виконуваних нотаріальних дій*. Саме тому довідки й документи нотаріальні контори і приватні нотаріуси видають лише тим громадянам, державним установам і організаціям, для яких або за дорученням яких виконувалися нотаріальні дії. Важливе значення у діяльності нотаріату має також *додержання об'єктивної істини*, тобто обґрунтованості дій нотаріусів та інших посадових осіб, які виконують нотаріальні дії. Підставою для виконання нотаріальних дій є дійсні обставини, підтвердженні необхідними й достатніми письмовими доказами (документами). Подані матеріали нотаріус оцінює з точки зору їх належності, допустимості й достовірності (ст. 4 Закону).

За вчинення нотаріальних дій нотаріуси справляють державне мито у розмірах, встановлених декретом Кабінету Міністрів України з наступними змінами та доповненнями.

Приватні нотаріуси за вчинення нотаріальних дій справляють плату, розмір якої встановлюється за домовленістю сторін (ст. 31 Закону). З доходу приватного нотаріуса справляється прибутковий податок за ставками, встановленими чинним законодавством.

Посадовими особами виконавчих комітетів сільських, селищних, міських рад народних депутатів України у населених пунктах, де немає державних нотаріусів, можуть вчиняти певні нотаріальні дії.

У державних нотаріальних конторах вчиняються такі нотаріальні дії(ст. 34 Закону):

- 1) посвідчується угоди (договори, заповіти, доручення, шлюбні

реєстрації юридичних осіб та реєстрації прав на нерухоме майно, ведення реєстру застави майна;

- надання громадянам і юридичним особам додаткових платних послуг із складних питань правового характеру;

- забезпечення підготовки відповідних документів та представництво інтересів держави в Європейському Суді з прав людини під час розгляду справ про порушення прав людини в Україні, направлення спостерігачів у місії з контролю за додержанням прав і свобод людини і громадянина;

- організацію розгляду звернень громадян з питань, які належать до компетенції органів юстиції, виявлення та усунення причин, що породжують скарги громадян.

Одним з основних напрямів діяльності органів юстиції є діяльність, спрямована на виконання рішень (вироків), постанов судових органів. При цьому органи юстиції організують заходи щодо своєчасного, повного та неупередженого примусового виконання рішень судових органів.

В системі Мін'юсту працює близько 14,5 тис. працівників. Міністерство юстиції України очолює міністр, якого за поданням Прем'єр-міністра призначає Президент України.

При Мін'юсті також діє Уповноважений у справах додержання Конвенції про захист прав і основних свобод людини. Уповноважений представляє Україну під час розгляду справ про порушення нашою державою положень Конвенції, а також інформує про виконання Україною рішень Комісії та Суду; вносить на розгляд Кабінету Міністрів України пропозиції про усунення порушень положень Конвенції, недопущення таких порушень у майбутньому тощо.

До структури органів юстиції входять також органи нотаріату та реєстрації актів громадянського стану. Повноваження цих органів визначені в Законі України «Про нотаріат», у Сімейному кодексі України та в інших нормативно-правових актах.

Відділи реєстрації актів громадянського стану районних, районних у містах, міських (міст обласного значення) управлінь юстиції проводять реєстрацію юридичних фактів, таких як: народження, смерті, одруження, розірвання шлюбу, встановлення батьківства, зміни прізвища, імені, по батькові, приймають і розглядають заяви громадян про внесення змін, доповнень, поновлення, а також анулювання записів актів громадянського стану та у встановленому порядку зберігають актові книги.

У системі правозахисних органів важливе місце посідає **нотаріат** – система органів і посадових осіб, на які покладено обов'язок посвідчувати права, а також факти, що мають юридичне значення, та вчиняти нотаріальні дії, передбачені Законом України «Про нотаріат», для

роботодавця з проханням прийняти на роботу, а також:

- 1) трудову книжку, оформлену належним чином, а якщо особа поступає на роботу вперше, довідку про останнє заняття, видану за місцем проживання;

- 2) паспорт;

- 3) військовий квиток (від звільнених в запас із Збройних Сил).

Прийом на роботу без пред'явлення вказаних документів не допускається.

Якщо для роботи необхідні спеціальні знання, власник підприємства, установи, організації, або уповноважений їм орган має право зажадати від працівника пред'явлення диплома або іншого документа про освіту або професійну підготовку.

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, що поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну принадлежність, походження, а також документи, представлення яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗоТ України).

Крім того, відповідно до законодавства, не допускається яке б то не було пряме або непряме обмеження прав, або встановлення прямих або непрямих переваг при прийомі на роботу залежно від походження, соціального і майнового положення, расової і національної принадлежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання і інших обставин (ст. 22 КЗпП України).

Для того, щоб пересвідчитися в тому, що працівник буде добросовісно виконувати доручену роботу можливе призначення для нього випробування. Строк випробування для робітників не може перевищувати 1 місяця, для інших категорій – три місяці, а в окремих випадках для службовців, за згодою профспілкового органу, - шість місяців (КЗпП У ст., ст.26, 27).

Про випробування і його строк зазначають у підписаному трудовому договорі чи наказі (розпорядженні) про прийом. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу для осіб, які не досягли 18-річного віку, випускникам ПТУ і ВУЗів, звільненим у запас з лав Збройних Сил, інвалідів, при переведенні працівника на роботу в іншу місцевість чи на інше підприємство. Протягом строку випробування роботодавець має право звільнити працівника. Коли ж строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що пройшов випробування і звільнити його, як такого, що не пройшов випробування, уже не можна.

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі (КЗпПУ ст.24). В ряді випадків це робити обов'язково. Наприклад, при укладанні договору з неповнолітнім, при організованому наборі

працівників, при укладанні договору, що передбачає умови підвищеного ризику для здоров'я працівника, коли працівник наполягає на письмовій формі укладення договору, у випадках укладення контракту.

Контракт є особливою формою укладання трудового договору. У контракті передбачають обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строки дії контракту, права, обов'язки та взаємна 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. У контракті можуть міститися додаткові вимоги як до роботодавця (умови праці, заробітна плата), так і до працівника (якість роботи, її кількість і строки виконання), обумовлюються умови підвищення або зниження оплати праці залежно від її якості та строків виконання.

У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця про зарахування працівника на роботу.

? А як бути коли роботодавець, переслідуючи власні цілі або через халатність не оформив наказу чи розпорядження ?

Закон в таких випадках стойте на захисті інтересів працівників. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи .

Змістом трудового договору є також його строк .

Відповідно до ст.23 КЗпП України трудовий договір може бути :

1. безстроковим, що укладається на невизначений строк;
2. на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
3. таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством.

? Чи може роботодавець примусити працівника підписати невигідні умови договору?

Умови договору про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними .

Записи про прийом працівника на роботу, його переміщення по службі проводяться в його трудовій книжці. Трудові книжки ведуться на

Конституції та законів України, міжнародних договорів України стосовно прав і свобод людини і громадянині є: конституційне подання Уповноваженого; подання до органів державної влади, місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій (незалежно від форм власності) та їх посадових і службових осіб.

Уповноважений щорічно письмово докладає Верховній Раді України про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянині в Україні органами державної влади, рганами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, підприємствами, установами, організаціями (незалежно від форм власності) та їх посадовими і службовими особами.

Щорічна доповідь повинна містити посилання на випадки порушень прав і свобод людини і громадянині, щодо яких Уповноважений вживав необхідних заходів, на результати перевірок, що здійснювалися протягом року.

Уповноважений з прав людини для здійснення своїх повноважень формує секретаріат, який є юридичною особою, має свій рахунок у банку та печатку встановленого зразка.

Органи юстиції традиційно належать до правозастосовчих органів нашої держави.

Органи юстиції очолює Міністерство юстиції України, яке є центральним органом виконавчої влади в Україні. Правову основу діяльності органів юстиції становлять Конституція України, закони України «Про державну виконавчу службу», «Про нотаріат». Положення про Міністерство юстиції України, затверджене Указом Президента України, Положення Про Головне управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, обласні, Київське і Севастопольське міські управління юстиції та інші нормативно-правові акти.

До завдань органів юстиції щодо здійснення професійної діяльності з юридичної допомоги можна віднести:

- розвиток правової інформатизації, формування у громадян правового світогляду;
- державну реєстрацію нормативних актів органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю, що зачіпають права, свободи і законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, ведення реєстру цих актів, надання інформації з бази даних реєстру;
- легалізацію всеукраїнських, міжнародних і місцевих об'єднань громадян, реєстрацію політичних партій, міжнародних громадських організацій, неурядових організацій іноземних держав в Україні та їх символіки, контроль за додержанням ними положень їхніх статутів;
- сприяння розвитку юридичних послуг, здійснення державної

контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також захист прав кожного на території України в межах своїх повноважень. Уповноважений здійснює свої функції незалежно від інших державних органів і посадових осіб. Він розглядає скарги про порушення конституційних прав громадян, що звертаються до нього після того, як всі правомірні шляхи для відновлення порушених прав вичерпано. Омбудсман (так цей орган іменується в країнах Західу) може порушити провадження у відповідних державних органах. Аналізуючи стан справ щодо забезпечення прав людини у країні в цілому, Уповноважений подає щорічні доповіді з цього питання парламенту, пропонуючи водночас відповідні законодавчі заходи для усунення типових причин порушення прав і свобод громадян. Таким чином, інститут Уповноваженого - ефективний правозахисний орган, що відіграє істотну роль у забезпеченні прав людини.

Свою діяльність він буде відповідно до Конституції України, Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» і має на меті:

- захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами України;
- сприяння поновленню порушених прав і свобод;
- сприяння приведенню законодавства України про права і свободи людини і громадянина відповідно до Конституції України та міжнародних стандартів;
- поліпшення і подальший розвиток міжнародного співробітництва у галузі прав і свобод людини і громадянина;
- сприяння правовій інформованості населення та захист конфіденційної інформації про особу та інші.

Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, об'єднання громадян, підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, посадові та службові особи, яких звернувся Уповноважений, зобов'язані співпрацювати з ним і надавати йому необхідну допомогу.

Уповноваженим може бути призначений громадянин України, який на день обрання досяг сорока років, володіє державною мовою, має високі моральні якості, досвід правозахисної діяльності та протягом останніх п'яти років проживає Україні. Першою особою, обраною на цю посаду стала Н. Карпачова. У результаті діяльності Уповноваженого підтримується віра людини у справедливість, нейтралізується негативне ставлення її до влади, пом'якшуються конфлікти між державою, її органами і громадянами. Діяльність омбудсмана демократизує суспільство, розвиває правову свідомість.

Актами реагування Уповноваженого на порушення положень

всіх працівників підприємств усіх форм власності, які пропрацювали на них понад 5 днів, включаючи осіб, які є співвласниками (власниками) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, що вони підлягають державному соціальному страхуванню.

На працівників, які працюють на умовах трудового договору у підприємців, що не мають прав юридичної особи, а також на працівників, які працюють у окремих громадян по їх обслуговуванню (як домашні робітниці, няньки, шофера, охоронники та ін.), трудові книжки не ведуться. Їх робота підтверджується довідкою організації, за участю якої було укладено трудовий договір між наймачем і працівником, а також довідкою про сплату внесків до фонду державного соціального страхування. Заповнення вперше проводиться роботодавцем не пізніше тижневого строку з дня прийняття працівника на роботу.

Трудові книжки ведуться роботодавцем і зберігаються в нього.

До трудової книжки заносяться відомості про працівника: прізвище, ім'я, по-батькові, дата народження, про зарахування на роботу, переведення на іншу, звільнення, відомості про нагородження і заохочення, про відкриття, винаходи, раціоналізаторські пропозиції, присвоєння кваліфікаційних розрядів, категорій. Усі записи до трудової книжки вносяться на підставі наказу чи розпорядження з посиланням на відповідну статтю КЗпП У. З кожним записом, що заноситься до трудової книжки роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника під розписку, а у випадку, коли запис зроблено неточно або неправильно – віправити його. Кожен працівник має уважно ставитися до ведення трудової книжки, адже від правильних записів залежить підрахунок трудового стажу, що впливає на надання певних пільг, нарахування пенсії. До трудової книжки за першим місцем роботи вносять відомості про навчання у ПТУ чи ВУЗі, службу у Збройних Силах та інші види діяльності.

? Чи заносяться до трудової книжки стягнення?

Відомості про стягнення до трудової книжки не заносяться.

3. Робочий час і час відпочинку.

Час, протягом якого працівники виконують доручену їм роботу, називають **робочим**.

Законом встановлено такі види тривалості робочого часу:

- нормальна тривалість ;
- скорочена тривалість ;
- неповний робочий час ;
- ненормований робочий день ;

-робота в нічний час ;
-надурочні роботи.

Якою повинна бути тривалість робочого часу працівників ?

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень незалежно від форм власності підприємства, де він працює.

Більшість працівників має п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. На тих підприємствах, де запровадження п'ятиденного тижня є недоцільним – встановлено шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

? Ким встановлюється кількість робочих днів тижня ?

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з органами місцевого самоврядування. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами – внутрішнього трудового розпорядку роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом підприємства.

Напередодні свяtkових і неробочих днів тривалість роботи працівників (як при 5 -, так і при 6-денному) робочому тижні скороочується на одну годину.

? Для кого встановлено скороочену тривалість робочого часу ?

Законодавством передбачено скороочену тривалість робочого часу для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці (робота під землею в шахтах, ливарних цехах, на хімічних виробництвах, рентгенівських кабінетах ...) Для збереження здоров'я таких категорій працівників запроваджено скороочену тривалість робочого тижня – не більше 36 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу і для ряду інших працівників – диспечерів, учителів, лікарів, робота яких пов'язана з великим навантаженням. Для неповнолітніх працівників до 16 років тривалість робочого тижня не може перевищувати 24 години, а для працівників віком 16-18 років – 36 годин. Скорочується тривалість роботи (зміни) для тих, хто працює в нічний час.

Нічним часом є час з 22 години до 6 години.

Право на скорочений робочий час передбачено законом. Власник підприємства зобов'язаний його дотримуватися, незалежно від будь-яких умов. При цьому зарплата працівникам не повинна зменшуватися.

Неповний робочий час означає, що працівник працює менше нормальної тривалості робочого тижня (тобто менше сорока годинного робочого тижня). Неповний робочий час може встановлюватися за погодженням між працівником і роботодавцем. При цьому тривалість його не повинна бути меншою, ніж половина нормальної тривалості робочого дня.

питань розвитку демократії, захисту прав людини, проведення судово-правової реформи.

По-третє, правозахисні інститути є незалежними від державних органів; для них характерна відкритість, вільний доступ для всіх, хто потребує захисту своїх прав і свобод. Механізми захисту прав і свобод громадян виникають у процесі взаємодії органів влади та громадянського суспільства і це стало реальним гарантом від відомчого або неправомірного втручання.

Предмет правозахисної діяльності стосується правової допомоги юридичним особам, громадянам України, іноземцям та особам без громадянства, а також захисту фізичних осіб від обвинувачення. Проте кількість осіб, які потребують допомоги та захисту з кожним роком збільшується.

Правозахисна функція, яку виконують державні й недержавні органи, має багато складових. Це, зокрема:

- роз'яснення громадянам їхніх прав та обов'язків,
- надання юридичної допомоги,
- представництво в суді, правоохранних органах тощо.

Державним органом, який повинен сприяти розвитку юридичних послуг з метою реалізації прав, свобод і законних інтересів громадян та юридичних осіб, надання їм платних послуг правового й технічного характеру є **Міністерство юстиції** України та його органи на місцях. До складу органів юстиції належать органи з виконавчого провадження, органи реєстрації актів громадянського стану, органи державної реєстрації нормативно-правових актів громадських об'єднань, а також нотаріат.

Правозахисну функцію виконує **адвокатура**, яка не є державною інституцією. Своєю діяльністю вона на професійній основі забезпечує право на захист від обвинувачення і надає правову допомогу при вирішенні справ у судах та інших органах влади (ст. 59 Конституції України). Разом з тим громадяни України мають право вільного вибору захисника і можуть обирати захисником своїх інтересів особу, яка є фахівцем у галузі права, якщо така особа може легально надавати правову допомогу особисто чи за дорученням юридичної особи. З 1998 р. в Україні розпочала свою роботу нова правозахисна інституція — **Уповноважений Верховної Ради України з прав людини**.

Діяльність Уповноваженого безпосередньо спрямована на охорону прав і свобод людини, розширення обізнаності громадян про порушення їхніх прав і свобод органами влади, посадовими особами. Ця діяльність водночас є правозахисною, і правоохранною. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює легітимний парламентський

реагуванні на факти невиконання чи неналежного виконання вимог правових норм з боку юридичних або фізичних осіб. При цьому недопустимими є протиправні дії стосовно правопорушників з боку працівників правоохоронних органів у вигляді погроз, залякувань, побоїв тощо. Правоохоронні дії тісно пов'язані між собою. Вони утворюють цілісну правоохоронну сферу, охоплюючи відновлення неправомірно порушеного права, в тому числі й самими правоохоронними органами.

Деякі правоохоронні органи мають спеціальний предмет діяльності. У структурі служби безпеки, органів внутрішніх справ, органів з виконання покарань, податкової міліції, державної охорони також є спеціалізовані підрозділи з виконання оперативно-розшукових дій.

Специфіка предмета їх правоохоронної діяльності полягає у пріоритетному й ефективному виконанні функції щодо захисту конституційного порядку, національної безпеки, виявлення та розслідування злочинів, а також функції з виконання покарань. У цьому процесі спецслужби уповноважені використовувати, відповідно до закону, гласні та негласні, пошукові, розвідувальні й контрозвідувальні заходи із застосуванням оперативних і оперативно-технічних засобів. Їм надано право здійснювати оперативно-розшукову діяльність.

3. Правозахисні органи України.

Правозахисна діяльність полягає у захисті прав та інтересів громадян України, іноземців, осіб без громадянства (як юридичних, так і фізичних осіб) відносно спірних питань їхніх прав і охоронюваних інтересів, а також у наданні правової допомоги від обвинувачення, посилення правових гарантій охорони прав і свобод від втручання органів влади та управління.

Потреба в існуванні інститутів з правозахисної діяльності пояснюється цілою низкою взаємопов'язаних чинників.

По-перше, тим, що гарантування охорони прав громадян стало одним із принципів правової системи та державного життя, що знайшов відображення в Конституції. Діяльність державних органів і окремих службових осіб свідчить про те, що, самостійно виконуючи свої професійні функції і завдання, вони часто-густо порушують конституційні права та правомірні інтереси фізичних і юридичних осіб. Тому захист прав громадян потрібен, незважаючи на наявність системи контролю за законністю з боку суду, органів прокуратури та інших уповноважених на це органів.

По-друге, міжнародні політико-правові інститути приділяють все більше уваги правам людини в посттоталітарних країнах. Для Української держави дотримання міжнародних стандартів з прав людини стало одним із пріоритетів внутрішньої політики. Про це свідчить прийняття в нашій країні політичних документів з концептуальних

? Що являє собою ненормований робочий день ?

Термін "**ненормований робочий день**" зовсім не означає, що працівники, для яких він встановлений, повинні працювати необмежений час. Загальна тривалість роботи і для таких працівників не може перевищувати 40 год на тиждень з відповідним розподілом цього часу на 5 чи 6 робочих днів. На них повністю поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Залучення до роботи понад норму робочого дня не перетворює цей робочий день у подовжений. Роботодавець не може постійно заливати працівників до роботи за межами нормального робочого дня. Але, якщо така необхідність виникла, то працівник зобов'язаний виконати без будь-якої додаткової оплати роботу за межами робочого дня.

? Які роботи вважають надурочними ?

Надурочними вважають роботи понад встановлену тривалість робочого дня. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством, а саме :

1.при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і усунення її наслідків;

2.при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'зку;

3.при необхідності закінчити почату роботу, яка не могла бути закінчена в нормальний робочий час внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва, коли припинення її може попсувати майно чи викличе зупинення робіт для значної кількості працівників;

4.при виконанні вантажно-розвантажувальних робіт для недопущення простою транспорту і скручення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5.для продовження роботи при нез'явленні працівника, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець повинен негайно вжити заходів для заміни змінника на іншого працівника.

? Кого забороняється заливати до надурочних робіт ?

До надурочних робіт забороняється заливати такі категорії працівників:

- 1.вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- 2.осіб, молодше 18 років;

3. працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і ПТУ без відриву від виробництва в дні заняття.

Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, можуть заливатися до надурочних робіт лише за їх згодою.

Надурочні роботи можуть проводитися лише з дозволу

профспілкового комітету підприємства. Вони не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Важливим розділом правил внутрішнього трудового розпорядку є **охорона праці**.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працевздатності людини в процесі праці.

Конституція України (ст. 45) і Кодекс законів про працю України в числі основних трудових прав працівників передбачають право на відпочинок. Таке право забезпечується, з одного боку, законодавчим обмеженням тривалості робочого часу, з іншою, - чіткою регламентацією видів часу відпочинку і порядку їх надання.

Час відпочинку – це встановлений законом час, на протязі якого працівники вільні від виконання своїх трудових обов'язків і який вони можуть використовувати на свій розгляд. Кожна людина, яка працює, має відпочивати для відновлення своїх сил і здоров'я.

Основними видами відпочинку є:

-перерви на протязі робочого дня (до двох годин – час обідньої перерви – надається для харчування, використовується працівником на власний розгляд);

-перерви між робочими змінами чи робочими днями (тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою від подвійної тривалості роботи у попередній день) ;

-щотижневі дні відпочинку (при 5-денному робочому тижні 2 дні, при 6-денному

– один день, але загальна тривалість щотижневого відпочинку повинна бути не менша 42 годин);

-святкові і неробочі дні (згідно закону у ці дні припиняються усі роботи, крім тих, без яких не можна обійтись – транспорт, лікарні, безперервні виробництва);

-відпустки.

КЗП України в ст.73 встановив такі святкові і неробочі дні:

1 січня – Новий рік;

7 січня – Різдво Христове;

8 березня – Міжнародний жіночий день;

1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих;

9 травня – День Перемоги ;

процесуального законодавства і завжди тягне до визнання дії правоохоронного органу неправомірною. Усі процедури правоохоронного призначення є формально визначеними, вони мають протокольну форму. Це означає, що будь-яка процесуальна дія (допит, обшук, затримання підозрілого, пред'явлення звинувачення тощо) має протоколюватися, при цьому вимоги до складання протоколу є однаковими для всіх учасників кримінального, цивільного судочинства або з провадження адміністративних правопорушень. Це стосується вимог до складання процесуальних актів усіма суб'ектами правоохорони: прокурора, слідчого, органу дізнання, контролюючого органу.

Ще однією ознакою правоохоронної діяльності визнається статусна (професійна) ознака уповноваженою державою особи. Здійснювати таку діяльність (виявляти та розслідувати злочин, підтримувати правопорядок, забезпечувати конституційний порядок і національну безпеку тощо) може тільки компетентна, процесуально уповноважена державою службова особа, яка позбавлена права займати будь-яку іншу посаду або займатися іншою діяльністю (окрім наукової та творчої діяльності) й делегувати свої повноваження іншій особі.

У Законі України «Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів» подано **перелік правоохоронних органів, до яких, зокрема, належать:**

- органи прокуратури;
- органи внутрішніх справ;
- органи служби безпеки;
- митні органи;
- органи охорони державного кордону;
- органи ю установи виконання покарань;
- органи державної податкової служби;
- органи державної контрольно-ревізійної служби;
- органи рибної охорони;
- органи державної лісової охорони;
- інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції (ст. 2 Закону).

Правоохоронні функції вказують на участь того чи іншого органу в охороні (підтриманні) правопорядку. Правопорядок є об'єктивною необхідністю розвитку держави та суспільства. Його забезпечення має відбуватися у межах законності. Підтримується правопорядок повсякденним додержанням, виконанням, використанням і застосуванням норм права учасниками правових відносин. Участь у подібних відносинах уповноваженого органу накладає на нього виключно важливу відповідальність.

Діяльність з підтримання правопорядку, запобігання правопорушенням є обов'язковою і полягає у невідкладному й адекватному

2. Правоохранна діяльність і правоохранні органи.

Правоохранна функція держави полягає у забезпеченні конституційного порядку, національної безпеки, правового порядку; вона спрямована на охорону конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також на відновлення порушених прав.

Правоохранна діяльність – державна правомірна діяльність, що полягає у впливі на поведінку людини або групи людей з боку уповноваженого державою органу (їх посадових осіб) шляхом охорони правопорядку, виявлення або розслідування порушення права, відновлення права з обов'язковим дотриманням встановлених у законі процедур цієї діяльності. Така діяльність має специфічні ознаки.

Головна ознака правоохранної діяльності полягає у здатності компетентних органів держави охороняти права фізичних або юридичних осіб певними юридичними процедурами. При цьому до правопорушників може застосовуватися правомірний примус. Протидія правоохранній діяльності є небажаною, а в певних випадках, передбачених законом, особи, які перешкоджають правоохранній діяльності, можуть бути притягнуті до відповідальності.

У процесі правоохранної діяльності можуть бути використані тільки офіційні (офіційна інформація) і правомірні (правомірним шляхом встановлені факти тощо) засоби впливу. Неофіційна інформація може бути використана тільки в інтересах держави, а не органу, який її використовує. Проте використати такі дані для погіршення захисту прав і свобод людини правоохранний орган не має права, оскільки конституційні права і свободи людини, громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією (Конституція ст. 64).

Правоохранні органи зобов'язані виконувати дії, що мають упорядкувальне, контрольне та охоронне призначення. Так, на органи податкової служби, які виконують певні правоохранні дії (виявлення та розслідування злочинів у сфері оподаткування, контроль за правильністю сплати податків), за Законом України «Про державну податкову службу України» покладено завдання формувати та вести Державний реєстр фізичних осіб (платників податків та інших обов'язкових платежів) і Єдиний банк даних про платників податків (юридичних осіб), а також роз'яснювати законодавство з питань оподаткування серед платників податків.

Іншою ознакою правоохранної діяльності є процедурна (процесуальна) ознака. Вона вказує на те, що способи здійснення правоохранної діяльності складаються із спеціально встановлених юридичних процедур. Порушення посадовими особами правоохранних органів встановлених процедур визнається суттєвим порушенням

28 червня – День Конституції України ;

24 серпня – День незалежності України.

Робота також не проводиться у дні релігійних свят:

7 січня – Різдво Христове;

один день (неділя) – Пасха (Великдень);

один день (неділя) – Трійця.

Якщо свяtkовий, неробочий день збігається з вихідним днем, то вихідний день переноситься на наступний після свяtkового або неробочого.

Одним з видів часу відпочинку є відпустка. Державні гарантії і відносини, пов'язані з відпустками, регулюються Конституцією України, Законом про відпустки, Кодексом законів про працю України і іншими законами і нормативно-правовими актами України.

Право на відпустку мають працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами незалежно від форм власності, виду діяльності чи галузевої належності, а також ті, хто працює за трудовим договором у фізичної особи.

Право на відпустку забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеній тривалості із збереженням місця роботи, заробітної плати, неперервності трудового стажу. Заборонено замінити відпустку грошовою компенсацією, крім випадків звільнення працівника або власного бажання працівника про таку заміну. Якщо ж працівник виявив бажання, щоб його відпустку було замінено грошовою компенсацією, то і в цьому випадку він повинен відбути у відпустці не менше 24 календарних днів, а на решту – можлива компенсація.

Право на відпустку мають громадяни України, які мають трудові правовідносини з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також працюючі за трудовим договором у фізичної особи. Іноземні громадяни і особи без громадянства, які працюють на Україні, мають право на відпустку нарівні з громадян України.

Щорічна відпустка - ця встановлена законом кількість календарних днів в році безперервного відпочинку, що надається працівнику із збереженням заробітної платні і місця роботи.

Закон України "Про відпустки", КЗпП У установлюють такі **види відпусток**:

1) **щорічні відпустки** (основна відпустка; додаткова відпустка за роботу з шкідливими і важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер роботи; інші додаткові відпустки, передбачені

законодавством);

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творчі відпустки - для завершення наукової роботи (дисертації, підручника і т.д.);

4) соціальні відпустки (відпустка по вагітності і пологам; відпустка по догляду за дитиною до досягнення ним трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, що мають дітей);

5) відпустки без збереження заробітної платні.

Тривалість відпусток обчислюється в календарних днях. Свяtkovі і неробочі дні (ст. 73 КЗпП України) при визначені тривалості відпусток не враховуються.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24-х календарних (15 робочих) днів за відпрацьований робочий рік, обчислюваний з дня укладення трудового договору. Для деяких категорій працівників законодавством встановлена інша тривалість щорічної основної відпустки:

- 1) для осіб, молодше 18 років - 31 календарний день;
- 2) інвалідам I і II групи - 30 календарних днів, а інвалідам III групи - 26 календарних днів;
- 3) керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти і науkovцям - 56 календарних днів і т.д.

Щорічна відпустка за бажанням працівника може бути розділена на частини за умови, що основна безперервна частина повинна бути не менше 14 календарних днів.

Право на оплачувану щорічну відпустку за перший рік роботи виникає після закінчення 6 місяців роботи. До закінчення вказаного терміну відпустка може бути надана у випадках, передбачених законодавством. Наприклад, вагітним жінкам відпустка приурочується до відпустки по вагітності і пологам і т.д. Подальші щорічні відпустки визначаються графіком. Ці графіки встановлює власник або уповноважений їм орган за узгодженням з профспілковим комітетом.

Щорічна відпустка повинна надаватися щорічно у встановлений термін. Заміна відпустки грошовою компенсацією не допускається, окрім випадків звільнення працівника, що не використав відпустку. У виняткових випадках, коли надання відпустки працівнику в поточному році може несприятливо позначитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, допускається з відома працівника і за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації перенесення відпустки на наступний робочий рік.

Разом з щорічною основною відпусткою працівникам може бути наданий і додаткова відпустка.

засідателі участі не беруть.

Присяжними визнаються громадяни України, які у випадках, передбачених процесуальним законом, залучаються до здійснення правосуддя, забезпечуючи, згідно з Конституцією, безпосередню участь народу в здійсненні правосуддя.

Суд присяжних утворюється для розгляду в першій інстанції судових справ, визначених процесуальним законом.

Список присяжних за поданням голови апеляційного суду формується на підставі списків виборців комісією, склад якої затверджується відповідно Головою Верховної Ради Автономної Республіки Крим, головою обласної ради, київським та севастопольським міськими головами.

Справи у судах першої інстанції розглядаються суддею одноособово, колегією суддів або суддею і народними засідателями, а у випадках, передбачених законом, і судом присяжних.

Суддя, який розглядає справу одноособово, діє як суд.

Перегляд справ в апеляційному і касаційному порядку, а також за нововиявленими та іншими обставинами здійснюється судом колегіальне у складі не менше трьох професійних суддів.

Центральним органом виконавчої влади, що здійснює організаційне забезпечення діяльності судів загальної юрисдикції, а також інших органів та установ судової системи, є **Державна судова адміністрація** яка складається з Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь, які утворюються в Автономній Республіці Крим, областях Києві та Севастополі.

В Україні діє **Вища рада юстиції**, до відання якої належить:

внесення подання про призначення та звільнення суддів;

прийняття рішення стосовно порушення суддями і прокурорами вимог щодо несумісності;

здійснення дисциплінарного провадження стосовно суддів Верховного і вищих спеціалізованих судів та розгляд скарг на рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів апеляційних та місцевих судів, а також прокурорів.

Вища рада юстиції складається з 20 членів.

Верховна Рада, Президент, з'їзд суддів, з'їзд адвокатів, з'їзд представників вищих юридичних навчальних закладів та наукових установ України призначають до Вищої ради юстиції по три члени, а всеукраїнська конференція працівників прокуратури — двох членів.

До складу Вищої ради юстиції за посадою також входять Голова Верховного Суду, міністр юстиції та Генеральний прокурор.

роки, проживає в Україні не менш ніж 10 років і володіє державною мовою. А щодо окремих категорій суддів встановлюються і додаткові вимоги. Приміром, суддею апеляційного суду може бути громадянин України, який досяг на день обрання 30 років, має стаж роботи в галузі права не менш як п'ять років, в тому числі не менш як три роки на посаді судді. Суддею вищого спеціалізованого суду може бути громадянин України, не молодший 30 років, зі стажем роботи в галузі права не менш як сім років, у тому числі не менш як п'ять років на посаді судді. Суддею Верховного Суду може бути громадянин України, який досяг на день обрання 35 років, має стаж роботи в галузі права не менш як десять років, у тому числі не менш як п'ять років на посаді судді.

Не може бути суддею особа, яка має судимість, обмежена судом у діездатності або визнана недіездатною.

Суддя не може належати до політичних партій та профспілок, брати участь у політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої.

Судді Конституційного Суду призначаються Президентом, Верховною Радою та з'їздом суддів України (по 6 суддів).

Судді судів загальної юрисдикції обираються Верховною Радою безстроково, а судді, які пройшли конкурсний відбір уперше, призначаються на посаду судді терміном на п'ять років Президентом.

Обов'язковою умовою зайняття посади судді є успішне складання кваліфікаційного іспиту, після чого претендент звертається до кваліфікаційної комісії суддів із заявою про рекомендацію його на посаду судді. У разі підтримки його заяви комісія рекомендує кандидата для призначення або обрання на посаду судді Вищій раді юстиції, яка готове відповідне подання Президенту або Верховній Раді.

Суддя, призначений на посаду вперше, складає присягу перед Президентом України.

Народними засідателями є громадяни України, які у випадках, визначених процесуальним законом, вирішують у складі суду справи разом з професійними суддями, забезпечуючи, згідно з Конституцією, безпосередню участь народу у здійсненні правосуддя.

Під час здійснення правосуддя народні засідателі користуються усіма правами судді.

Список народних засідателів затверджується місцевою радою за поданням голови місцевого суду. Вони залучаються до здійснення правосуддя в порядку черги на термін не більше одного місяця на рік, крім випадків, коли продовження цього терміну зумовлене необхідністю закінчити розгляд справи, розпочатої за їх участі.

У здійсненні правосуддя спеціалізованими судами народні

Щорічна додаткова відпустка за роботу з шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, що виконують роботи, пов'язані з негативною дією на здоров'я шкідливих виробничих чинників, у відповідність із Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Право на щорічну додаткову відпустку мають працівники, трудова діяльність яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним і інтелектуальним навантаженням (тривалістю до 35 календарних днів), а працівникам з ненормованим робочим днем надається - 7 календарних днів. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним або трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника на даних роботах.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватися одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної і додаткової відпусток не повинна перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних роботах, - 69 календарних днів.

Чинне законодавство про працю реалізує два види відпусток без збереження заробітної платні, які відрізняються один від одного по правовому режиму їх надання.

Перший вид відпусток без збереження заробітної платні пов'язаний з правом, але не обов'язком власника або уповноваженого їм органу в наданні таких відпусток. До цього відносяться відпустки, що надаються в порядку, передбаченому ст. 84 КЗпП України, коли за сімейними обставинами і іншими поважними причинами працівнику за його заявою може бути надана власником або уповноваженим їм органом відпустка без збереження заробітної платні. Тривалість такої відпустки повинна бути обумовлена угодою сторін, але не більше 15 календарних днів в рік.

Другий вид відпусток без збереження заробітної платні надається в обов'язковому порядку за бажанням працівника в наступних випадках (ст. 25 Закону України «Про відпустки»):

- 1) матері або батькові, що виховує дітей без матері (у тому числі і у разі тривалого перебування матері в лікувальній установі), має двох і більш дітей у віці до 15 років або дитину-інваліда, тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 2) чоловіку, дружину якого знаходиться в післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;
- 3) особам, які укладають шлюб, - тривалістю до 10 календарних днів;
- 4) особам, що мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

5) пенсіонерам по віку і інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно і т.д.

Законодавством, колективними, трудовими договорами можуть установлюватися і інші види відпусток.

4. Підстави та порядок звільнення з роботи.

Право на працю передбачає також встановлення законодавством порядку припинення трудових відносин. Загальні підстави припинення трудового договору викладені в ст.36 КЗпП У.

Безстроковий трудовий договір може бути розірваним за ініціативою:

- самого працівника;
- роботодавця;
- органу - представника трудового колективу.



Порядок припинення трудового договору за ініціативою працівника (КЗпП У ст., ст. 38, 39, 39").

? Що повинен зробити працівник, який зирається звільнитися ?

Працівник повинен подати заяву роботодавцю про свій намір звільнитися з роботи.

? Чи може працівник уже в день подачі заяви, чи на наступний день не виходити на роботу? Як ви це можете пояснити з точки зору інтересів працівника, роботодавця?

Працівник про розірвання трудового договору повинен попередити роботодавця письмово за два тижні до бажаної дати звільнення. Протягом цього часу роботодавець зможе знайти заміну.

? А як бути в тому випадку коли працівник в силу об'єктивних причин (переїзд в іншу місцевість, вступ на навчання і ін.) не може відпрацювати ці два тижні?

Закон охороняє права працівника. У тих випадках, коли працівник не може продовжувати роботу (це: переїзд на нове місце проживання; переведення дружини чи чоловіка на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною-інвалідом; догляд за

Президент України, ознак злочину;надає за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неможливість виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я;

4) звертається до Конституційного Суду України у випадках виникнення в судів загальної юрисдикції сумнівів щодо конституційності правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції та інших законів України;

5) веде та аналізує судову статистику, вивчає та узагальнює судову практику;

6) у межах своїх повноважень вирішує питання, що випливають з міжнародних договорів України; представляє суди загальної юрисдикції у відносинах із судами інших держав;

7) здійснює інші повноваження, передбачені законом.

Верховний Суд України очолює Голова Верховного Суду України. До складу Верховного Суду України входять судді Верховного Суду, обрані на посаду безстрокове, кількість яких встановлюється указом Президента за поданням Голови Верховного Суду, погодженим з Радою суддів України.

У складі Верховного Суду України діють:

Судова палата у цивільних справах;

Судова палата у кримінальних справах;

Судова палата у господарських справах;

Судова палата в адміністративних справах;

Військова судова колегія.

Для вирішення внутрішніх організаційних питань діяльності Верховного Суду України діє *Президія Верховного Суду*.

А для вирішення організаційних, кадрових та методичних питань у Верховному Суді діє *Пленум Верховного Суду*.

З метою науково-методичного забезпечення діяльності судів загальної юрисдикції при Верховному Суді утворюється *Науково-консультативна рада*.

Організаційно-методичне та інформаційне забезпечення діяльності Верховного Суду України здійснює апарат Верховного Суду.

Верховний Суд України знаходитьться у місті Києві.

Правосуддя в Україні здійснюють професійні судді, а у визначених законом випадках - народні засідателі та присяжні.

Професійними суддями є громадяни України, які відповідно до Конституції призначенні чи обрані суддями і обіймають штатну суддівську посаду в одному із судів.

На посаду судді кваліфікаційною комісією суддів може бути рекомендований громадянин України, не молодший 25 років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи в галузі права не менш ніж три

рішень місцевих та апеляційних судів, а у випадках, передбачених законом, — як суди апеляційної інстанції, а також переглядають справи за новови-явленими обставинами.

Вищі спеціалізовані суди складаються із суддів, обраних на посаду безстрокове, голови суду та його заступників. Розгляд справ у вищому спеціалізованому суді здійснюється колегіально.

У вищому спеціалізованому суді можуть утворюватися судові палати з розгляду окремих категорій справ за визначену спеціалізацією в межах відповідної судової юрисдикції.

Для вирішення організаційних питань у вищому спеціалізованому суді діє *президія* у складі голови суду, його заступників, заступників голів палат, а також суддів даного суду, обраних до складу президії.

Для вирішення загальних питань діяльності спеціалізованих судів у вищому спеціалізованому суді діє *plenum* вищого спеціалізованого суду.

А для опрацювання питань, пов'язаних з роз'ясненням законодавства, а також для надання висновків щодо проектів правових актів та з інших питань, пов'язаних із необхідністю наукового забезпечення діяльності вищого спеціалізованого суду, при ньому створюється *науково-консультативна рада*.

Вищі спеціалізовані суди знаходяться у місті Києві.

Повноваження вищого спеціалізованого суду: 1) розглядає в касаційному порядку справи відповідної судової юрисдикції та інші справи, визначені процесуальним законом; 2) веде та аналізує судову статистику, вивчає й узагальнює судову практику; 3) надає методичну допомогу судам нижчого рівня з метою однакового застосування норм Конституції та інших законів України у судовій практиці на основі її узагальнення та аналізу судової статистики, а також рекомендаційні роз'яснення з питань застосування законодавства щодо вирішення справ відповідної судової юрисдикції; 4) здійснює інші повноваження, передбачені законом.

Найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції є *Верховний Суд України*, який здійснює правосуддя та забезпечує однакове застосування законодавства усіма судами загальної юрисдикції.

Верховний Суд України:

1) розглядає у касаційному порядку рішення загальних судів у справах, що належать до його підсудності; переглядає в порядку повторної касації справи, розглянуті судами в касаційному порядку; розглядає інші справи, пов'язані з виключними обставинами;

2) дає судам роз'яснення з питань застосування законодавства на основі узагальнення судової практики та аналізу судової статистики; у разі необхідності визнає нечинними роз'яснення Пленуму Вищого спеціалізованого суду;

3) дає висновок щодо наявності в діяннях, у яких звинувачується

хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом 1 групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом і т.п.) роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

? Як бути в тому випадку коли працівник подав заяву про звільнення, а протягом двох тижнів обставини склалися так, що він передумав звільнятися ?

Якщо працівник після закінчення двотижневого строку не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, то роботодавець не має права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому не може бути відмовлено в укладанні трудового договору.

? А як бути, коли працівник хоче розірвати трудовий договір із-за нездовільних умов праці, які створюють загрозу його життю та здоров'ю ? Йому теж необхідно відпрацювати певний час?

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір, якщо роботодавець не виконує законодавство про охорону праці.

? Чи може працівник розірвати строковий договір, тобто договір, який укладено на певний час?

Стріковий договір працівник може розірвати лише в окремих випадках (хвороба, інвалідність, а також в тих випадках, коли роботодавець при розірванні

безстрокового трудового договору не може вимагати двотижневого строку для пошуку заміни).

? Як бути в тому випадку, коли після закінчення строкового трудового договору продовжують тривати трудові відносини?

У цьому випадку або коли строковий трудовий договір переукладався один чи декілька разів, за винятком визначення строку за погодженням сторін, такий договір вважається безстроковим.

Звільнення за ініціативою роботодавця (КЗпП У ст., ст. 40, 41).

Роботодавець за власною ініціативою теж може звільнити працівника. Але законодавство, гарантуючи права працівника, обмежує право на звільнення за ініціативою роботодавця.

? У яких же випадках роботодавець може звільнити працівника?

Працівника можна звільнити лише в таких випадках:

1.Скорочення штатів в результаті змін в організації виробництва і праці;

2.Виявлення невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров'я;

3.Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; (у цих випадках роботодавець може звільнити працівника лише тоді, коли неможливо перевести працівника за його згодою на іншу

роботу на цьому ж підприємстві).

4. Порушення працівником трудової дисципліни.

5. За появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

6. За розкрадання майна за місцем роботи коли до винного застосовано за- ходи громадського впливу, адміністративні стягнення чи рішення суду;

7. За нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи при певному захворюванні.
За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцитом або профзахворюванням, місце роботи зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності

Для окремих категорій працівників законодавство передбачає додаткові підстави звільнення працівника з ініціативи власника. Так ст.41 КЗПУ передбачає такі підстави у випадках :

1. Одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, його заступником, бухгалтером, працівником податкової інспекції, митного органу і т.п.

2. Винних дій працівника, який обслуговує матеріальні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця;

3. Вчинення працівником, який здійснює виховні функції, аморального поступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

? Чи повинен узгоджувати роботодавець питання звільнення працівника за ініціативою роботодавця ? З ким повинен узгоджувати ?

Дуже важливим є положення законодавства про те, що звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця можливе здебільшого лише за попередньою згодою профспілкового органу.

Звільнення працівника без згоди профкому або всупереч його рішенням буде незаконним. Працівник має право звертатися в суд для відновлення порушених прав і поновлення на роботі.

? Які ще є випадки припинення трудового договору?

Можливе припинення трудового договору також :

-за згодою сторін (найчастіше так формулюють досрочове розірвання строкового трудового договору за домовленістю працівника і роботодавця);

- на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, коли роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства або усунути його

Зокрема, **спеціалізованими** визнаються *господарські суди*, що розглядають справи, які виникають із правовідносин у сфері господарської діяльності, *адміністративні суди*, які розглядають справи, що виникають з правовідносин у сфері управлінської діяльності (вони мають бути сформовані протягом трьох років), та інші суди, визначені як спеціалізовані.

Нині в Україні діють такі господарські суди: Вищий господарський суд України, апеляційні господарські суди та місцеві господарські суди, якими є Господарський суд Автономної Республіки Крим, господарські суди областей, міст Києва та Севастополя. Вони здійснюють судочинство у господарських справах, віднесених до їх підсудності Господарським процесуальним кодексом.

А необхідність практичної реалізації вимог Конституції щодо права людини оскаржувати в суді рішення, дії або бездіяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових та службових осіб, а також вимагати від держави відшкодування моральних чи матеріальних збитків, зумовила створення системи адміністративних судів — окружних (як місцевих судів), апеляційних та Вищого адміністративного суду України.

Слід взяти до уваги, що, крім господарських та адміністративних, Закон передбачає також можливість створення інших спеціалізованих судів, наприклад, трудових, земельних, податкових тощо.

Крім того, з метою реалізації принципу спеціалізації, згідно із Законом, у судах різних судових юрисдикцій може запроваджуватися й *спеціалізація суддів* з розгляду конкретних категорій справ даної юрисдикції (цивільних, господарських, адміністративних або кримінальних).

В ході характеристики судів слід звернути увагу на те, що місцеві суди як суди першої інстанції вирішують приблизно 90% справ. Апеляційні суди розглядають апеляції на ці 90% рішень, а справи, в яких сторони не погоджуються з рішенням апеляційного суду, направляються до Касаційного суду, який щорічно переглядатиме близько 55 тисяч справ.

Найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції є Верховний Суд України, який здійснює правосуддя та забезпечує однакове застосування законодавства усіма судами загальної юрисдикції.

Вищі спеціалізовані суди є вищими судовими органами спеціалізованих судів. Зокрема, це *Вищий господарський суд України, Вищий адміністративний суд України*, а також інші вищі спеціалізовані суди, що можуть утворюватись Президентом України в порядку, встановленому законом.

Вищі спеціалізовані суди діють як суди касаційної інстанції щодо

обов'язковими для виконання усіма органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, об'єднаннями громадян та іншими організаціями, громадянами та юридичними особами на всій території України.

Учасники судового процесу та інші особи у випадках і порядку, передбачених процесуальним законом, мають право на апеляційне та касаційне оскарження судового рішення.

Згідно із Законом «Про судоустрій України», який набув чинності 1 червня 2002 року, судова влада в Україні реалізується шляхом здійснення правосуддя у формі конституційного, цивільного, господарського, адміністративного та кримінального судочинства.

Характеризуючи **судоустрій** України, насамперед слід звернути увагу на те, що в Законі з'явилася велика кількість найменувань судів, зокрема: *місцеві суди, місцеві загальні суди, територіальні суди, спеціалізовані суди, суди окремих судових юрисдикцій, господарські суди, місцеві господарські суди, військові суди, адміністративні суди, місцеві адміністративні суди, окружні суди, апеляційні суди, загальні апеляційні суди, спеціалізовані апеляційні суди, військові апеляційні суди регіонів, апеляційний суд Військово-морських сил України, апеляційні господарські суди, апеляційні адміністративні суди, Апеляційний суд України, Касаційний суд України, вищі спеціалізовані суди. Вищий господарський суд України, Вищий адміністративний суд України, суд апеляційної інстанції, суд касаційної інстанції, суд присяжних тощо.*

Принцип територіальності, проголошений ст. 125 Конституції, означає, що система судів загальної юрисдикції України визначається особливостями її адміністративно-територіального устрою. Зокрема, територіальними судами загальної юрисдикції є: місцеві суди, апеляційні суди, Апеляційний суд України, Касаційний суд України, вищі спеціалізовані суди, які є вищими судовими органами спеціалізованих судів, та Верховний Суд України як найвищий судовий орган у системі судів загальної юрисдикції.

Окремою ланкою судів загальної юрисдикції, які здійснюють правосуддя у Збройних силах України та інших військових формуваннях, є система військових судів, серед яких функціонують: військові суди гарнізонів як місцеві суди та військові суди регіонів і Військово-морських сил як апеляційні суди.

А **принцип спеціалізації** означає, що при здійсненні правосуддя мають враховуватись особливості окремих видів правовідносин, врегульованих відповідними процесуальними законами (кодексами). Саме тому в системі судів загальної юрисдикції функціонують загальні та спеціалізовані суди окремих судових юрисдикцій.

з займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором.

При розірвані трудового договору роботодавець зобов'язаний у будь-якому випадку провести грошовий розрахунок з працівником і видати трудову книжку у день звільнення.

? Які права має працівник, якого звільнено з роботи, але не видали трудової книжки?

У разі затримки видачі трудової книжки чи розрахунку працівник має право вимагати, а роботодавець зобов'язаний провести відшкодування – виплатити заробітну плату за час "вимушеної прогулі", тобто за час затримки видачі трудової книжки. Це право працівники можуть відстоювати через суд.

? Які гарантії мають працівники, звільнені за ініціативою роботодавця?

У зв'язку з тим, що звільнення з ініціативи роботодавця відбувається всупереч волі працівника, законодавством передбачено ряд гарантій, які дають змогу забезпечити правильність звільнення. Так, забороняється звільнення працівників у період тимчасової непрацездатності чи перебування у відпустці. Звільнення у випадку скорочення чисельності або штату працівників допускається лише тоді, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу. При цьому про звільнення працівника необхідно попередити не пізніше, як за два місяці до дати звільнення.

? Що повинен враховувати роботодавець при проведенні скорочення працівників?

При скороченні штату переважне право на залишення на роботі надається:

-працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці (тобто працівник має порівняно вищий розряд чи кваліфікацію, відсутні дисциплінарні стягнення).

? А як бути в тому випадку, коли у працівників кваліфікація однакова, як визначити, кого скоротити, а кого залишити на роботі?

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

1. Сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
2. Особам, в сім'ях яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
3. Працівникам з більшим стажем роботи на даному підприємстві;
4. Працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

5 .Учасникам бойових дій, інвалідам війни та прирівненим до них особам;

6. Авторам винаходів і корисних пропозицій;

7. Працівникам, які отримали професійні захворювання на даному підприємстві ;

8. Працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової (альтернативної) служби протягом двох років після звільнення з служби.

Додаткові гарантії мають також виборні профспілкові працівники протягом виборного періоду і протягом двох років після звільнення з виборних посад. Їх заборонено звільнити, крім випадків повної ліквідації підприємства, появи на роботі у нетверезому стані, систематичного порушення трудової дисципліни, чи вчинення аморального поступку працівником, який виконує виховні функції (КЗпП У ст., ст. 42, 252).

Звільненому по скороченню працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не меншому середнього місячного заробітку і гарантується переважне право протягом одного року на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

"Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення."
(Конституція України, ст.43, ч.6.)

Працівник у випадку незаконного звільнення може у місячний термін з дня вручення копії наказу про звільнення або видачі трудової книжки звернутися до суду. У разі незаконного звільнення працівник повинен бути поновлений на роботі, йому виплачують середню заробітну плату за час вимушеної прогулі або різницю в зарплаті за час виконання внутрішнього роботи, але не більше як за один рік.

5. Трудова дисципліна. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність.

Взаємовідносини між працівником і роботодавцем на кожному конкретному підприємстві, їх взаємні зобов'язання, розпорядок праці визначено правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Правила внутрішнього трудового розпорядку передбачають:

- початок і закінчення робочого дня;
- тривалість робочого тижня (5 чи 6 днів);
- тривалість перерв між змінами ;
- основні обов'язки працівників, представників адміністрації ;
- заохочення за успіхи в роботі і відповідальність за порушення трудової дисципліни.

Ці правила розробляються відповідно до КЗпП України та типових правил, затверджуються на загальних зборах трудового колективу за

правовідносин.

Традиційно до системи судових органів належать:

1) Конституційний Суд, який покликаний приймати рішення та робити висновки про відповідність Конституції правових актів та міжнародних договорів, давати офіційне тлумачення Конституції та інших законів України, а також робити висновки з інших питань, передбачених Конституцією;

2) суди загальної юрисдикції здійснюють правосуддя шляхом розгляду і вирішення в судових засіданнях цивільних, господарських, адміністративних, кримінальних та інших справ.

Слід звернути увагу й на те, що в зв'язку зі зміною принципів здійснення державної влади у пострадянських країнах суди визнані органами державної влади. Як наслідок, з'явилася точка зору, що, ставши органами державної влади, суди перестали бути правоохоронними органами. Але за такого підходу плутають різні аспекти характеристики державних органів — системно-структурний і функціональний.

Отже, суди, здійснюючи правосуддя, на засадах верховенства права покликані забезпечувати захист гарантованих Конституцією та іншими законами України прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб, інтересів суспільства та держави і, таким чином, сприяти підтриманню правопорядку. А оскільки Конституція України визначила головним обов'язком держави утвердження та забезпечення прав і свобод людини, то вона істотно змінила значення й місце судових органів у системі державних органів. Вони визнані органами судової влади, а їх юрисдикція поширена на всі різновиди правовідносин.

Саме тому правосуддя в Україні здійснюється лише судами. Виконання цих функцій іншими органами або посадовими особами, як і створення надзвичайних та особливих судів, не допускається. Правосуддя здійснюється на засадах рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом. Кожен під час вирішення його справи в суді має право користуватися правовою допомогою, для надання якої діє адвокатура. Ніхто не може бути обмежений у праві на отримання в суді усної або письмової інформації про результати розгляду його судової справи. Розгляд справ у судах відбувається відкрито, крім випадків, передбачених законом. Перебіг судового процесу фіксується технічними засобами.

Судочинство в Україні провадиться державною мовою. Особи, які не володіють або недостатньо володіють державною мовою, мають право в судовому процесі користуватися рідною мовою та послугами перекладача.

Судове рішення, яким закінчується розгляд справи в суді, ухвалюється іменем України. Судові рішення, що набули законної сили, є

3. Правозахисні органи України.

Реферати:

1. Конституційні основи судової системи України.
2. Цивільне судочинство.
3. Кримінальне судочинство.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Органи прокуратури.
2. Адвокатура в Україні.
3. Нотаріат в Україні.

Рекомендована література:

1. Конституція України.
2. Закон України „Про судоустрій України”.
3. Закон України „Про Конституційний суд України” від 16.10.1996.
4. Закон України „Про прокуратуру” від 05.11.1991 //ВВР, 1991 № 53.
5. Про адвокатуру: Закон України від 19.12.1992 //ВВР, 1993 № 9.
6. Про нотаріат: Закон України від 02.09.1993 //Голос України від 05.10.1993.
7. Законодавство України про судову та правоохоронну діяльність. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – с. 17-22, с. 181-291.
8. Котюк В. О. Основи держави і права. Навч. посібник, К.: Атака, 2001. – с. 164-177.
9. Правознавство: Навч. посібник /Т. В. Варфоломієва, В. П. Пастукв, В. Ф. Пеньківський, О. М. Пацан. – К.: Знання – Прес, 2001. – с. 160-190.
10. Правознавство: Підручник За ред. В. В. Копейчикова, 7-е вид. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – с. 653-709.
11. Правознавство: Навч. посібник /Т. В. Варфоломієва, В. П. Пастукв, В. Ф. Пеньківський, О. М. Пацан. – К.: Знання – Прес, 2001. – с. 225-230, с. 230-240.
12. Правознавство. Тести для перевірки знань./ С.І. Куксенко. – Черкаси, 2005. – с. 106-116.

**1. Судова влада та її завдання. Структура судової влади.
Судоустрій та судочинство.**

Судова влада - це система державних органів, які здійснюють правосуддя, тобто розв'язують суперечності, що виникають у процесі

поданням роботодавця і профспілкового комітету.

Дисципліна праці - це чітке виконання працівниками своїх службових трудових і посадових обов'язків, регламентованих законом, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами, колективним і трудовом договорами.

? Якими методами забезпечується дисципліна праці?

Трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. Щодо окремих несумлінних працівників застосовують заходи дисциплінарного і громадського впливу. Таким чином, трудова дисципліна забезпечується методами переконання і примусу.

Порядок застосування заохочень та їх види .

Заохочення працівників здійснюють у різноманітних моральних та матеріальних формах, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку. Заохочення застосовується роботодавцем разом або за погодженням з профспілковим комітетом, оголошується наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заноситься до трудової книжки працівника.

? Які є види заохочень ?

Найпоширенішими видами заохочень є оголошення подяки, видача премії, нагородження цінним подарунком, присвоєння вищих розрядів, кваліфікацій. Працівникам, які успішно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу перваги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування. Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені також інші заходи заохочення (КЗпП України ст.143-146.)

За особливі заслуги працівників подають до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника даної професії.

? А що є порушенням трудової дисципліни?

Порушенням трудової дисципліни є:

-систематичне невиконання працівником без поважних причин своїх обов'язків, якщо раніше на нього накладалися стягнення;
-прогул.

? Що таке прогул ?

Прогулом є відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, коли немає згоди роботодавця на його відсутність та немає документів або інших доказів,

які свідчили б про неможливість працівника прибути на роботу.

? У чому суть дисциплінарної відповідальності ?

Дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку працівника відповісти перед роботодавцем за здійснений дисциплінарний проступок і зазнати дисциплінарних санкцій, які передбачені законодавством про працю.

? Що собою являє дисциплінарний проступок ?

Це винне, протиправне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, за яке до нього може бути застосовано дисциплінарні санкції. Головна мета дисциплінарної відповідальності – виховна – вплинути на працівника.

? Які є види дисциплінарних санкцій ?

Це:

- дисциплінарне стягнення;
- заходи дисциплінарного впливу.

? Які види стягнень можуть застосовуватися до працівників ?

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких **заходів стягнення :**

1. догана,
2. звільнення (КЗпП України ст.147).

Для окремих категорій працівників законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення (наприклад, для військових : пониження в званні і т.п.)

Не можна вважати порушенням трудової дисципліни відмову неповнолітнього працівника виконувати надурочні роботи або невиконання трудових обов'язків внаслідок недостатньої кваліфікації, непрацездатності чи відсутності належних умов для виконання даної роботи.

? Чи можна накладати на працівника інші види стягнень ?

Не можна застосовувати як дисциплінарні стягнення щодо працівників будь-які інші, не передбачені законом заходи впливу, зокрема такі, як накладення штрафу, зниження розряду, зменшення зарплати, позбавлення надбавки за класність, чергової відпустки тощо. Водночас законодавство допускає (КЗпП України ст. 98) : "За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення , що спричинили погіршення якості продукції робітнику може бути знижено кваліфікацію на один розряд".

? Які органи можуть накладати дисциплінарні стягнення ?

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу даного працівника. На тих працівників, які

членами своєї сім'ї;

4) проживають за договором під найму жилого приміщення в будинках державного чи громадського житлового фонду або за договором найму в жилих приміщеннях житлово-будівельних кооперативів;

5) упродовж довгого часу проживають за договором найму (оренди) в будинках (квартирах), що належать громадянам за правом приватної власності;

6) проживають в гуртожитках.

Громадяни, які потребують поліпшення житлових умов, беруться на облік для одержання житла в будинках державного і громадського житлового фонду.

Житлом забезпечуються згідно із загальною чергою, позачергово й першочергово. Право на заселення квартири дає тільки ордер.

Ордер на жиле приміщення — це письмове розпорядження на його заселення, що видається на підставі рішення виконавчого комітету органу місцевого самоврядування чи місцевої державної адміністрації. Він є єдиною підставою для заселення в надане жиле приміщення, видається лише на вільне жиле приміщення, має чітко встановлену форму.

Ордер здається в житлово-експлуатаційну організацію і є підставою не тільки для заселення в житло, а й для укладення з відповідальним квартиронаїмачем договору житлового найму.

Тема 4. Правоохоронна і правозахисна діяльність

Мета заняття. Ознайомити студентів із завданнями та структурою судової влади. Дати характеристику судоустрою та судочинства. Охарактеризувати правоохоронну діяльність, правоохоронні та правозахисні органи України. Удосконалювати вміння логічно мислити, навички усних виступів, підготовки рефератів та повідомлень, аргументованого діалогу, уміння сприймати чужу думку, безболісно відмовлятися від свого хибного погляду. Формувати моральні пріоритети, які визнають людину найвищою цінністю, особистісні вольові риси. Сприяти вихованню доброчесливості, людяності, тактовності. Виховувати інтерес до знань, почуття гідності, відповідальності та обов'язку, громадянськості, поваги до прав інших людей, спрямувати пізнавальну активність студентів на самовдосконалення.

План лекції і семінару

1. Судова влада та її завдання. Структура судової влади. Судоустрій та судочинство.
2. Правоохоронна діяльність і правоохоронні органи.

житлового законодавства; систему нормативно-правових актів, що регулюють житлові правовідносини; житловий фонд України і його види, інші загальні питання.

7. Порядок надання житла громадянам, які потребують поліпшення житлових умов.

У Конституції України зазначено: «Громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою й органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону» (ст. 47).

У розділі III (Забезпечення громадян житловими приміщеннями. Користування житловими приміщеннями) Житлового кодексу України викладено правові норми, що закріплюють і регулюють порядок надання житла в будинках державного і громадського житлового фонду, забезпечення громадян жилими приміщеннями в будинках житловобудівельних кооперативів і користування різними видами жилих приміщень.

Порядок надання житла громадянам України в користування з державного та громадського житлових фондів передбачений у гл. 1 ЖК України. У ній закріплено право громадян на житло і на його одержання; вказано вік, з якого особа має суб'єктивне право; порядок визнання осіб такими, що потребують соціального захисту в питаннях забезпечення житлом.

"Згідно зі ст. 31 ЖК України, кожен громадянин України, який потребує поліпшення житлових умов, має право одержати в користування жиле приміщення в будинках житлового фонду (державного і громадського) в порядку, передбаченому законодавчими актами України. Жилі приміщення таким громадянам надаються переважно у вигляді окремої квартири на сім'ю.

Законом уstanовлюється вік, з якого громадянин України може здійснювати своє право на одержання житла. Дієздатність щодо реалізації такого права настає в особи з виповненням її 18 років, а якщо особа зареєструвала шлюб чи стала до роботи в передбачених законом випадках, то й раніше.

Стаття 34 ЖК України до осіб, які потребують поліпшена житлових умов, відносить осіб, які:

1) забезпечені житлом нижче від установленого в даній місцевості рівня;

2) проживають у приміщеннях, які не відповідають установленим санітарним і технічним нормам;

3) хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, через що не можуть проживати в комунальних квартирах чи в одній кімнаті з

несуть дисциплінарну відповіальність за статутами – можуть накладати дисциплінарні стягнення вищі органи. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені лише за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством (КЗпП України ст.147).

? Який порядок застосування стягнення ?

До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний зажадати від працівника письмового пояснення по факту порушення дисципліни і лише після цього накладати стягнення.

? Які строки застосування стягнення ?

Стягнення може бути застосоване не пізніше одного місяця з дня виявлення порушення трудової дисципліни, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням у відпустці, і шести – з дня його вчинення; а за результатами перевірки фінансово-господарської діяльності – не пізніше двох років з дня її вчинення. У ці строки не включають час на судочинність. За кожну провину можна застосовувати лише одне дисциплінарне стягнення (КЗпП України ст.148).

? Яка форма оголошення стягнення ?

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) чи постанові про застосування дисциплінарного стягнення із зазначенням мотивів його застосування і доводиться працівнику, на якого воно накладається під розписку .

? Що враховують при винесенні дисциплінарного стягнення ?

При обранні виду стягнення роботодавець повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника.

? Чи може працівник оскаржити дисциплінарне стягнення ?

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржено працівником в комісії по трудових спорах, суді, вищій інстанції.

? Який порядок зняття дисциплінарного стягнення ?

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо ж працівник не лише не допустив нового порушення дисципліни, а й проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (КЗпП України ст.151).

Крім дисциплінарного стягнення до порушника трудової дисципліни роботодавець має право застосувати також заходи дисциплінарного впливу.

? Які є заходи дисциплінарного впливу ?

До таких заходів належать :

-позбавлення премії;

- позбавлення винагороди за підсумками роботи за рік і ін.

Ці заходи можуть накладатися на працівників разом із дисциплінарними стягненнями.

Матеріальна відповідальність – це вид майнової відповідальності, суть якої полягає в тому, що працівник повинен відшкодувати заподіяну роботодавцю шкоду внаслідок порушення трудових обов'язків.

Матеріальна відповідальність можлива лише за наявності вини працівника. Якщо майно було пошкоджено чи знищено внаслідок дій працівника у стані крайньої необхідності або внаслідок незалежних від нього обставин (брак деталі агрегату, раптове вимкнення електроенергії і т.п.) і його вини в цьому немає, то матеріальна відповідальність виключена.

? Чи може на працівника бути покладена матеріальна відповідальність за неодержані прибутки?

Матеріальна відповідальність покладається лише за заподіяну шкоду реально існуючому майну, а втрачена вигода не відшкодовується.

? Чи може матеріальна відповідальність накладатися разом з дисциплінарною ?

Матеріальна відповідальність може бути накладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи карної відповідальності.

Нести матеріальну відповідальність можуть як окремі працівники, так і їх колектив. Колективну матеріальну відповідальність запроваджує роботодавець за погодженням з профкомом. Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладають між роботодавцем і всіма членами колективу, бригади. Такий договір може бути укладеним при виконанні касових операцій, прийманні платежів і виплаті грошей через касу, прийманні на зберігання, збереженні та відпуску матеріальних цінностей.

Розмір заподіяної підприємству шкоди визначають за фактичними витратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу за установленими нормами. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення чи псування матеріальних цінностей, розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника він може передати для покриття шкоди рівноцінне майно або полагодити пошкоджене.

Види матеріальної відповідальності:

норм житлових нормативно-правових актів, що складають житлове законодавство України

Систему нормативно-правових актів, що регулюють житлові відносини в Україні, складають Конституція України, Житловий кодекс України, Закон України «Про приватизацію державного житлового фонду» та інші закони, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України та інші нормативно-правові акти

Право громадян України на житло закріплено ст. 47 Конституції України. Воно забезпечується розвитком і охороною всіх видів державного житлового фонду, утворенням ринкової системи житлового забезпечення громадян через приватизацію житла, справедливим розподілом жилої площі під контролем громадськості.

Конституційне право на житло вважається забезпеченим лише тоді, коли громадянин України має житло, що відповідає установленим нормам і придатне для проживання. За відсутності такої жилої площи та потреби в соціальному захисті громадянин визнається таким, що потребує покращення житлових умов і згідно з чинним законодавством може претендувати на одержання відповідного житла, яке надається за правом найму державою чи органами місцевого самоврядування безоплатно, або на забезпечення себе і своєї сім'ї житлом за власний кошт, але за доступну плату.

Основними завданнями житлового законодавства є регулювання житлових відносин з метою:

- 1) забезпечення конституційного права громадянина України на житло,
- 2) належного використання і збереження всіх видів житлового фонду,
- 3) зміцнення законності в сфері житлових відносин в умовах ринкової економіки.

Житловий кодекс України прийнято 30 червня 1983 р. введено в дію з 1 січня 1984 р. Він складається з семи розділів (193 статей):

Розділ I. Загальні положення.

Розділ II. Управління житловим фондом.

Розділ III. Забезпечення громадян житловими приміщеннями.
Користування житловими приміщеннями.

Розділ IV. Забезпечення збереження житлового фонду його експлуатації та ремонту.

Розділ V. Відповідальність за порушення житлового законодавства.

Розділ VI. Вирішення житлових спорів.

Розділ VII. Заключні положення.

У розділі I (Загальні положення) містяться норми права, що регулюють: право громадян України на житло; основні завдання

можливість громадянина задовільнити потребу в житлі одним із шляхів, визначених законом, — побудувати, придбати у власність або взяти в оренду. Для забезпечення цього права держава має створити відповідні умови — стимулювати будівництво, реконструювати будинки, запроваджувати програми кредитування будівництва житла тощо. Громадянам, які потребують соціального захисту (ветерани війни і праці, учасники воєнних дій, інваліди, сироти, особи, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи), житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату.

Житлові будинки чи квартири можуть бути побудовані громадянами України шляхом індивідуального будівництва або інвестування у будівництво власних коштів. Житло можна придбати на біржових торгах чи на підставі договорів купівлі-продажу, дарування, успадкувати. Громадяни можуть також купити квартиру, збудовану на кошти будівельних організацій, вступити до житлово-будівельних кооперативів, члени яких після сплати пайових внесків стають власниками житлових приміщень. Тепер громадянам, особливо молодим сім'ям, держава надає пільгові кредити для придбання житла.

Житлове право України — це сукупність правових норм, що регулюють житлові правовідносини між громадянами та громадян з державними і громадськими організаціями у процесі реалізації конституційного права людини і громадянина на житло

Правове регулювання суспільних відносин, що виникають у процесі вирішення житлових питань, забезпечується комплексною галуззю права, котра охоплює норми цивільного, адміністративного, земельного, господарського, сімейного та інших спеціальних галузей права, об'єднання і кодифікація яких утворили нову галузь — житлове право

Предметом правового регулювання житлового права України є правовідносини, що виникають у процесі реалізації права на житло, надання людині й громадянину жилих приміщень у користування, користування людиною жилим приміщенням, управління житловим фондом, експлуатації та охорони житлового фонду, капітального та поточного будівництва житла, виключення з житлового фонду жилих будинків і приміщень, що не придатні для проживання, розгляд житлових спорів та ін.

Житлові правовідносини виникають, змінюються і припиняються відносно вже готового жилого будинку чи іншого приміщення, придатного для проживання людини. Вони неоднорідні, більшість із них мають майновий характер, складаються у сфері розподілу й користування житлом.

Усі вищеперелічені житлові правовідносини регулюються системою

1. як правило, не повинна перевищувати розмір середнього місячного заробітку.

2. можлива матеріальна відповідальність у повному розмірі завданої шкоди. Таку відповідальність працівник нестиме, якщо втратить майно, котре одержав за дорученням, якщо між працівником і роботодавцем було укладено договір про повну матеріальну відповідальність працівника (заскладом, касир і ін.), якщо шкоду завдано внаслідок кримінального діяння (наприклад, шофер продає паливо з баку автомобіля), або дій у нетверезому стані, умисним нищеннем чи псуванням майна, шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків (наприклад, тракторист службовим трактором самовільно орав дачні ділянки і перевернувся); коли службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

? Який порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником ?

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, проводиться за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

? Які терміни проведення відшкодування матеріальних збитків ?

Розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної шкоди і виконано не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Такий порядок застосовують якщо матеріальна відповідальність не перевищує середньої місячної зарплати.

? Як бути у тих випадках, коли працівник не згідний з накладеним матеріальним стягненням ?

Якщо працівник не згідний з відрахуванням або його розміром, то трудовий спір розглядається за його заявою відповідно до законодавства.

У інших випадках покриття шкоди проводиться шляхом подання позову до суду.

? Які обставини необхідно врахувати при визначені розміру відшкодування ?

Суд, визначаючи розмір шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої було її завдано. Якщо шкода є наслідком не лише винної поведінки працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшеним. Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків коли, шкода вчинена з корисливою метою.

6. Особливості праці молоді.

Згідно міжнародних документів мінімальним віком прийому на

роботу є 16 років. КЗпП У в ст. 188 закріплює: "Недопускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінюють, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років".

Закон, дозволяючи брати на роботу неповнолітніх, встановлює водночас особливі правила їх роботи, захищає їх інтереси, охороняє здоров'я та можливості подальшого розвитку. На заяві особи до 16 років батьки або особи, які їх замінюють повинні письмово показати своє ставлення до прийому на роботу дитини. Крім згоди батьків необхідна також згода профспілкового комітету – для того, щоб унеможливити прийом неповнолітнього на роботу із шкідливими умовами праці. Профком з'ясовує причини припинення підлітком навчання і бажання поступити на роботу, матеріально-побутові умови його сім'ї, перевіряє, чи не протипоказана йому дана робота за станом здоров'я, чи не заборонена вона взагалі для неповнолітніх. При прийомі на роботу роботодавець повинен забезпечити для неповнолітнього проходження медичного огляду і надалі – до виповнення йому 21 року – регулярно його проводити. Якщо під час чергового медогляду буде встановлено, що дана робота негативно впливає на стан здоров'я неповнолітнього, медична установа, яка проводить обстеження, робить висновки про неможливість використання праці цього підлітка на даній роботі, і про необхідність полегшення умов його праці або переведення на іншу роботу. Висновки медичної установи про необхідність створення більш легких умов праці для неповнолітнього є обов'язковими для роботодавця.

■ Конституція України, ст. 43 ч.3 :

"Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється".

Неповнолітні у трудових відносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці – користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Для неповнолітніх робочий час встановлюється залежно від віку :

для осіб віком від 15 до 16 років - 24 години,

для осіб 16 -18 років - 36 годин на тиждень. Цей робочий час повинен бути розподіленим рівномірно між днями тижня.

Особлива увага приділяється охороні праці молоді. Так, згідно ст.15 Закону України "Про охорону праці", забороняється застосовувати працю неповнолітніх на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. До факторів, які можуть негативно впливати на стан здоров'я і фізичний розвиток молоді відносяться: значне фізичне напруження (особливо при підійманні і переміщенні деталей, виробів та інших вантажів); вимушене ненормальне положення тіла під час роботи, яке може привести до патологічних змін в

18 років, визнані в установленому порядку недієздатними або обмежено дієздатними, позбавлені батьківських прав, а також особи, інтереси яких суперечать інтересам осіб, що підлягають опіці і піклуванню.

Опікуни і піклувальники зобов'язані піклуватися про осіб, які знаходяться у них під опікою і піклуванням, про створення їм необхідних побутових умов і т.п. Опікуни і піклувальники над неповнолітніми мають право і зобов'язані виховувати підопічних, піклуватися про їх здоров'я, фізичний, духовний і моральний розвиток, навчання, готовувати їх до праці, захищати їх права і інтереси.

Обов'язки по опіці і піклуванню виконуються безкоштовно.

Дії опікунів і піклувальників можуть бути оскаржені кожною особою, у тому числі і підопічним, до органів опіки і піклування. Опікуни і піклувальники можуть бути звільнені від виконання покладених на них обов'язків, якщо буде встановлено, що вони не відповідають своєму призначенню або неналежним чином виконують свої обов'язки.

Опіка припиняється:

- 1) після досягнення неповнолітнім 14 років;
- 2) у разі повернення неповнолітніх у віці до 14 років на виховання батькам;
- 3) у разі одужання або значного поліпшення здоров'я особи, яка була визнана недієздатною, і відновлення судом його дієздатності.

В двох останніх випадках опіка припиняється за рішенням органів опіки і опікування.

Піклування припиняється:

- 1) після досягнення підопічним 18 років;
- 2) при вступі до шлюбу неповнолітнього;
- 3) при відміні судом обмеження в дієздатності осіб, які зловживали спиртними напоями або наркотичними засобами;
- 4) якщо відпала причина, що привела встановлення піклування над особами, які за станом здоров'я не могли самостійно захищати свої права.

В двох останніх випадках опікування припиняється за рішенням органів опіки і піклування.

Опіка і піклування припиняються також в результаті смерті підопічної особи.

6. Загальна характеристика житлового законодавства України.

Стаття 47 Конституції України

Кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду...

Конституція України проголошує право на житло як гарантовану

У зв'язку з цим законодавство передбачає встановлення відносно таких осіб опіки і піклування.

Опіка і піклування встановлюється для виховання неповнолітніх дітей, які в результаті смерті батьків, позбавлення батьківських прав, хвороби батьків або з інших причин залишилися без батьківського піклування, а також для захисту особистих і майнових прав і інтересів цих дітей. Опіка і піклування встановлюється також для захисту особистих і майнових прав і інтересів деяких категорій повнолітніх осіб.

Опіка встановлюється:

- 1) над неповнолітніми, які не досягли чотирнадцяти років;
- 2) над громадянами, визнаними судом недієздатними унаслідок душевної хвороби або недоумства.

Піклування встановлюється:

- 1) над неповнолітніми у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років;
- 2) над громадянами, визнаними судом обмежено дієздатними унаслідок зловживання спиртними напоями або наркотичними засобами;
- 3) над особами, які за станом здоров'я не можуть самостійно захищати свої права.

Для того, щоб вказані категорії осіб не залишилися без опіки і піклування, на установи і осіб, яким стане відомо про вказані категорії громадян, законодавство України покладає обов'язок негайно повідомити про це органи опіки і піклування.

При отриманні відомостей про неповнолітніх, які залишилися без опіки батьків, вказані органи зобов'язані негайно провести обстеження, і при встановленні факту відсутності опіки батьків вони зобов'язані забезпечити тимчасове влаштування неповнолітніх до вирішення питання про призначення опікуна або піклувальника.

Рішення про встановлення опіки і піклування повинне бути винесено не пізніше за місячний термін з моменту, коли відповідний орган опіки і піклування дізнався про необхідність встановити опіку або піклування.

Опіка і піклування встановлюється органами державної адміністрації районів, виконавчими комітетами міських, сільських і селищних порад. Безпосереднє ведення справ по опіці і опікуванню покладається на відповідні відділи і управління вказаних органів.

Для безпосереднього здійснення опіки і піклування призначається опікун або піклувальник, переважно з осіб, близьких підопічному, або з числа осіб, виділених державою або з числа інших осіб.

Не можуть бути опікунами і піклувальниками особи, які не досягли

організмі молодих працівників, вібрація від пневматичного інструменту та деяких станків і механізмів; неблагополучні метеорологічні умови (високі і низькі температури повітря і навколошнього середовища); праця під землею і можливість впливу деяких видів промислової отрути (свинець, фосфор, ртуть, миш'як), пилу, рентгенівських променів, електромагнітних полів, іонізуючих випромінювань та ін. Така заборона пов'язана з необхідністю не допустити шкідливого впливу окремих видів виробництв на здоров'я та розвиток організму молоді.

Не допускається заличення осіб молодше вісімнадцяти років до робіт, які можуть негативно вплинути на формування моральних якостей молоді. Так, забороняється прийняття неповнолітніх на роботу, пов'язану з виробництвом, збереженням і торгівлею спиртними напоями.

Забороняється заличати неповнолітніх працівників до нічних та надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Надурочною є праця понад встановлену тривалість робочого дня для даної категорії працівників.

З неповнолітнім не може бути заключено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність.

Особливості правового регулювання праці неповнолітніх і молоді в порівнянні з дорослими.

Категорія для порівняння	Дорослі	Молодь, неповнолітні
термін, на який укладається трудовий договір	Три види: строковий, безстроковий, на час виконання певної роботи	перше робоче місце після навчання чи звільнення із військової (альтернативної) служби на строк не менше 2р., для молодих спеціалістів по розподілу – не менше 3р.
випробування при прийнятті на роботу	призначається: для робітників – до 1 місяця; для вчителів, лікарів, службовців – до 3 місяців; для службовців за погодженням із профкомом – до 6 місяців	не призначається (призначати заборонено)
тривалість робочого часу (на тиждень)	40 годин	для осіб віком 15-16 років – 24 год, для осіб віком 16-18 років – 36 год

відпустка :	-мінімальна – 24 календарні дні; -через шість місяців роботи	- 31 календарний день; - до настання 6-місячного терміну , влітку
особливості звільнення з роботи з ініціативи власника	потрібна згода профспілкового комітету	крім згоди профкому потрібна згода комісії у справах неповнолітніх, а для молодих спеціалістів – дозвіл міністерства або відомства, якому підпорядковано підприємство
обмеження застосування праці	загальних обмежень не існує	заборонено застосовувати: на важких роботах, шкідливих, небезпечних, підземних, у нічний час, вихідні, святкові дні, на надурочних роботах, по підйманню і переміщенням вантажів понад норму

Граничні норми по переміщенню і підйманню важких речей діють на всій території України, поширяються на підприємства усіх форм власності, що використовують працю осіб молодше 18 років. Підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей. До роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи по підйманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років не допускаються. Робота підлітків з вантажем не повинна перевищувати більше третини робочого часу і допускається лише тоді, коли це безпосередньо пов'язано з основною професією або спеціальністю. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підймати та переміщувати неповнолітні не повинна перевищувати граничних норм.

Граничні норми підймання та переміщення вантажів неповнолітніми під час короткочасної та тривалої роботи

вік (років)	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	короткочасна робота		тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	-	-

(у тому числі від сплати аліментів).

Законодавство передбачає можливість відновлення в батьківських правах, якщо діти не усиновлені. Це проводиться тільки в судовому порядку за заявою особи, позбавленої батьківських прав.

Окрім позбавлення батьківських прав законодавство передбачає можливість відбирання дітей без позбавлення батьківських прав, якщо залишення їх у осіб, у яких вони знаходяться, небезпечне для них. Відбирання дітей проводиться за рішенням суду. Такі діти передаються на піклування органів опіки і опікування.

У виняткових випадках, при безпосередній загрозі життя або здоров'ю дитини, орган опіки і опікування має право ухвалити рішення про негайне відбирання дитини у батьків. Про це повинно бути негайно повідомлено прокурора і в 7-денний термін орган опіки і опікування повинен звернутися до суду з позовом про позбавлення батьків батьківських прав або про відбирання дитини.

Майнові права і аліментні обов'язки. За життя батьків діти не мають права на їх майно, а батьки не мають права на майно дітей.

Батьки зобов'язані утримувати своїх неповнолітніх дітей і непрацездатних повнолітніх дітей. При ухиленні батьків від цього обов'язку кошти на утримання дітей стягаються з батьків в судовому порядку. Аліменти з батьків на неповнолітніх дітей стягаються в % частці від доходу або фіксованому розмірі. При цьому враховується стан здоров'я і матеріальний стан дитини та платника аліментів, та наявність у останнього утриманців. Не може бути меншим на одну дитину ніж неоподаткований мінімум доходів громадян.

В тих випадках, коли батько, зобов'язаний сплачувати аліменти, має нерегулярний, змінний заробіток (дохід) і в деяких інших випадках, аліменти на прохання особи, що вимагає їх, можуть бути визначені в твердій грошовій сумі, належній виплаті щомісячно.

Діти також зобов'язані піклуватися про батьків і надавати їм допомогу. Утримання непрацездатних батьків, які потребують допомоги, є обов'язком їх повнолітніх дітей. На користь батьків з дітей можуть бути стягнуті аліменти, розмір яких визначається в пайовому відношенні до заробітку (доходу), виходячи з матеріального і сімейного положення кожного з дітей і батьків, і з урахуванням можливості батьків одержувати аліменти один від одного. Проте, якщо судом буде встановлено, що батьки ухилялися від виконання батьківських обов'язків, то діти можуть бути звільнені від обов'язків за змістом своїх батьків і стягнення витрат по догляду за ними.

5. Опіка і піклування

Нерідко неповнолітні діти з різних причин залишаються без опіки батьків. Є і інші категорії громадян, які потребують сторонньої допомоги.

різні прізвища) і ім'я дитини визначаються за угодою батьків, а за відсутності угоди - за рішенням органів опіки і опікування.

Батьки мають право і зобов'язані виховувати своїх дітей, піклуватися про їх здоров'я, фізичному, духовному і етичному розвитку, навчанню, готувати їх до праці. Навчання дітей у навчально-виховних закладах не звільняє батьків від виконання обов'язків по вихованню дітей.

Питання виховання дітей розв'язуються батьками спільно. Той з батьків, який проживає окремо від дітей, зобов'язаний брати участь в їх вихованні і має право спілкуватися з ними. Той з батьків, при якому проживають діти, не має права перешкоджати іншому з батьків спілкуватися з дітьми і брати участь в їх вихованні.

Якщо батьки, що проживають роздільно, не можуть прийти до згоди про участь у вихованні дітей, то це визначається органами опіки і опікування з участю батьків, виходячи з інтересів дитини. В тих випадках, коли батьки не підкоряються рішенню органу опіки і піклування, останній, а також кожний з батьків має право звернутися за дозволом суперечки в суд. При злісному невиконанні рішення суду той з батьків, який проживає окремо, має право звернутися з позовом до суду про передачу йому дитини.

Якщо батьки не живуть разом, то від їх згоди залежить, при кому повинні проживати неповнолітні діти. За відсутності згоди між батьківами спір вирішується судом виходячи з інтересів дітей і з урахуванням їх бажання. Якщо дитина досягла 10 років, суд повинен з'ясувати у неї, при кому з батьків вона бажає залишитися. Проте висловлене дитиною бажання не обов'язкове для суду, якщо суд визнає, що залишення дитини при вказаному батькові не відповідає його інтересам.

Батьки (або один з них) можуть бути позбавлені батьківських прав, якщо буде встановлено, що вони:

1) ухиляються від виконання своїх обов'язків по вихованню дітей, у тому числі при відмові без поважних причин узяти дитину з пологового будинку і інших дитячих лікувально-профілактичних і учебово-виховних установ;

2) зловживають своїми батьківськими правами;

3) жорстоко поводяться з дітьми, роблять шкідливий вплив на своїх дітей свою аморальнюю, антигромадською поведінкою;

4) є хронічними алкоголіками або наркоманами.

Позбавлення батьківських прав проводиться тільки в судовому порядку.

Батьки, позбавлені батьківських прав, втрачають всі права, засновані на факті спорідненості з дитиною, у тому числі право вимагати від нього в майбутньому утримання. В той же час позбавлення батьківських прав не звільняє батьків від обов'язку за утриманням дітей

15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Примітки:

1. Короткачасна робота – 1-2 підняття та переміщення вантажу; тривала – більше ніж 2 підняття та переміщення протягом 1 години робочого часу.

2. Календарний вік визначається як число повних років, що відрахується від дати народження.

3. У вагу включається вага тари і упаковки.

4. Докладене м'язове зусилля при утриманні або переміщенні вантажу з використанням засобів малої механізації не повинно перевищувати граничні норми ваги вантажу, його тривалість – не більше 3 хв, подальший відпочинок – не менше 2 хв.

Границі норми сумарної ваги вантажу для підлітків у розрахунку на 1 годину робочого часу

вік (років)	Границі норми ваги вантажу (кг)			
	короткачасна робота		тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Примітки:

1. Сумарна вага вантажу дорівнює добутку ваги вантажу на кількість його підйомів (переміщень).

2. Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень стола, верстата, конвеєра і т.п.

3. Висота підймання не повинна перевищувати 1 метра.

4. Відстань переміщень вручну не повинна перевищувати 5 метрів.

? Які пільги мають наповнолітні щодо відпусток ?

Для неповнолітніх щорічна основна відпустка встановлюється тривалістю 31 к.д. Вона повинна надаватися, в основному, влітку, а за бажанням працівника - в інший час. Право на відпустку в перший рік роботи неповнолітні отримують до настання шестимісячного терміну роботи, необхідного для нарахування відпустки дорослим.

? Неповнолітнім встановлено скорочений робочий час. А як здійснюється у зв'язку з цим оплата їх праці ?

"Оплата праці працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи здійснюється в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи" (КЗпП У ст.194).

Крім того звільнення неповнолітнього з роботи теж має певні особливості. Коли відбувається звільнення за ініціативою роботодавця, то потрібна на це згода не лише профкому, а й комісії в справах неповнолітніх. Участь комісії у справах неповнолітніх при розгляді справи про звільнення неповнолітнього за ініціативою роботодавця не зводиться лише до дачі згоди чи відмови в цьому. Комісія повинна перевірити законність, обґрунтованість вимог власника, а також виявити причини, по яких роботодавець звільняє підлітка з роботи, вживати заходів по їх усуненю. Коли неповнолітній звільняється за власним бажанням, то повинен попередити про це роботодавця не за два тижні (як для дорослих), а за три дні. В тих випадках, коли роботодавець порушує законні інтереси неповнолітнього (залучає його до нічних і надурочних робіт або до робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, примушує працювати повний робочий день, не надає відпустки встановленої тривалості та ін.), не забезпечує належних умов для охорони здоров'я або продовження навчання неповнолітнім, його батьки (особи, які їх замінюють), компетентні державні органи та їх посадові особи, громадські організації мають право вимагати від роботодавця покращення умов праці. Коли ж продовження чинності трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси, то, на вимогу названих вище осіб і організацій, роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір з неповнолітнім.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з молодим спеціалістом, направленим на роботу по персональному розподілу можливе лише за попередньої згоди профкому і з дозволу міністерства або відомства, якому підпорядковане дане підприємство або організація.

Отже, неповнолітні мають вагомі права по трудовому законодавству.

? А чи можна неповнолітніх притягти до відповідальності за порушення трудової дисципліни ?

Так, за порушення трудової дисципліни до неповнолітніх, як і до дорослих, можуть бути застосовані заходи дисциплінарного або громадського впливу. За систематичне порушення трудової дисципліни, прогул (в тім числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом дня) без поважних причин і дозволу роботодавця, появи на роботі в нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння, до неповнолітніх може бути застосовано і такий захід, як звільнення з

народження дитини (у разі, коли дружина знаходиться у відпустці по догляду за дитиною, - на весь час знаходження в такій відпустці, але не більше ніж до досягнення дитиною шестиричного віку). Це право зберігається і після розірвання шлюбу.

Один з розведеного подружжя, який потребує матеріальної допомоги, має на неї право і в тих випадках, якщо він став непрацездатним протягом одного року після розірвання шлюбу.

Розмір аліментів, що стягаються на користь одного з подружжя, визначається судом в пайовому відношенні до заробітку (доходу) з урахуванням матеріального і сімейного становища обох сторін, а також можливості отримання утримання від дітей. У разі зміни матеріального або сімейного становища одного з них кожний з подружжя має право звернутися до суду з позовом про зміну розміру аліментів.

Суд може звільнити одного з подружжя від обов'язку утримання іншого, що є непрацездатним і потребуючим матеріальної допомоги, або обмежити цей обов'язок терміном у випадках:

- 1) нетривалого перебування подружжя в шлюбних відносинах;
- 2) негідної поведінки в шлюбних відносинах тої особи, яка потребує матеріальної допомоги;
- 3) коли непрацездатність того з подружжя, який потребує матеріальної допомоги, з'явилася результатом зловживання спиртними напоями, наркотичними речовинами або здійснення ним злочини.

Право особи на утримання припиняється у разі відновлення його працездатності або коли він перестав потребувати матеріальної допомоги, а також у разі вступу його до нового шлюбу.

4. Взаємні права та обов'язки батьків та дітей.

Батьки і діти зобов'язані надавати взаємну моральну підтримку і матеріальну допомогу один одному. Батько і мати мають рівні права і обов'язки відносно своїх дітей (у тому числі і в тих випадках, коли шлюб між ними розірваний).

Захист прав і інтересів неповнолітніх дітей лежить на їх батьках, які діють без особливих на те повноважень. У разі вступу до шлюбу неповнолітніх вони отримують дієздатність в повному об'ємі з моменту вступу до шлюбу і здійснюють захист своїх прав самостійно.

Батьківські права не можуть здійснюватися в суперечності з інтересами дітей. При неналежному виконанні батьками (або одним з них) обов'язків по вихованню або при зловживанні батьківськими правами діти мають право звернутися за захистом своїх прав і інтересів до органів опіки і опікування.

Права і обов'язки батьків і дітей підрозділяються на особисті, майнові і аліментні.

Особисті права і обов'язки. Прізвище дитини (якщо батьки мають

самостійно володіє, користується і розпоряджається роздільним майном, що належить йому.

Якщо майно, що було власністю одного з подружжя, під час шлюбу істотно збільшилося в своїй цінності унаслідок трудових або грошових витрат іншого з подружжя або їх обох, воно може бути визнано судом загальною сумісною власністю подружжя.

Майно, нажите подружжям під час шлюбу, є їх загальною сумісною власністю. Кожний з подружжя має рівні права володіння, користування і розпорядження цим майном. Подружжя користується рівними правами на майно і в тому випадку, якщо один з них був зайнятий веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, або з інших поважних причин не мав самостійного заробітку.

Майном, нажитим під час шлюбу, подружжя розпоряджається із загальної згоди. При здійсненні операцій одним з подружжя вважається, що він діє з відома іншого з подружжя. Для здійснення операцій по відчуженню спільногого і роздільного майна подружжя, що вимагає обов'язкового нотаріального посвідчення, згода іншого з подружжя повинна бути висловлена у письмовій формі.

Речі професійних занять кожного з подружжя (музичні інструменти, лікарське устаткування і ін.), придбані під час шлюбу, є загальною сумісною власністю подружжя. Проте у разі розділу загальної сумісного майна суд може присудити ці речі тому з подружжя, в користуванні якого вони знаходилися; при цьому на нього покладається обов'язок компенсувати іншому чоловіку його частину грошима.

У разі розділу майна, що є загальною сумісною власністю подружжя, їх частки признаються рівними. В окремих випадках суд може відступити від початку рівності часток подружжя, враховуючи інтереси неповнолітніх дітей або заслуговуючі увагу інтереси одного з подружжя. Майно, нажите кожним з подружжя під час їх роздільного мешкання при фактичному припиненні шлюбу, суд може визнати за власність кожного з них.

Розділ майна подружжя може бути проведений як під час перебування в шлюбі, так і після його розірвання. Для вимоги про розділ майна, що є загальною сумісною власністю розведеного подружжя, встановлюється трирічний термін позовної давності.

Законодавство покладає на подружжя взаємні обов'язки.

Подружжя зобов'язане матеріально підтримувати один одного. У разі відмови в такій підтримці потребуючий в матеріальній допомозі непрацездатна особа має право по суду одержувати утримання (аліменти) від іншої особи, якщо остання може його надати. Таке право має також дружина в період вагітності і протягом трьох років після

роботи.

? Які трудові права мають учні шкіл та студенти ВУЗів ?

Допускається прийняття учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або осіб, що його замінюють. Учні належать до неповнолітніх і на них поширюються ті самі норми законодавства про працю, про які ми вже говорили. Учні віком 14-15 років, які працюють у канікулярний період мають право на скорочену тривалість робочого часу – 24 години на тиждень: по чотири години щоденно.

? А чи можуть працювати учні під час навчального року ?

Можуть, але якщо вони працюють протягом навчального року у вільний від навчання час – то тривалість робочого часу не може перевищувати половину визначеної максимальної тривалості робочого часу для відповідного віку (тобто для 14-16 річних – 12 годин на тиждень, по дві години на день, а для 16-18 річних – 18 годин на тиждень, по три години на день).

? Як здійснюється оплата праці учнів, які працюють у вільний від навчання час ?

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, проводиться пропорційно відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Учням, які працюють, надається відпустка тривалістю 31 к.д. влітку з оплатою пропорційно відпрацьованого часу: по два робочі дні за кожен місяць роботи. Учень може звільнитися з роботи, попередивши про це за три дні. Крім того з учнем може бути розірваний трудовий договір на вимогу адміністрації навчального закладу, в якому він навчається, якщо робота негативно впливає на його успішність.

При припиненні трудового договору роботодавець видає учню довідку про його виробничу діяльність, де вказується спеціальність, кваліфікація, посада і час роботи. Цей час включається в трудовий стаж у відповідності з діючим законодавством. На підставі даної довідки на підприємстві, де надалі він буде працювати, зобов'язані внести відповідний запис у трудову книжку.

Відповідно до законодавства України "молоддю" вважаються особи віком від 15 до 28 років. Громадянам цього віку після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше

робоче місце на строк не менше двох років. А молодим спеціалістам, направленим на роботу по направлению – не менше трьох років. До перелічених особливостей праці молоді можна додати також пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням, адже це головним чином саме представники молоді.

Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Серед пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням необхідно виділити такі :

-при підготовці робітничих професій навчання здійснюється у межах робочого часу на виробництві;

-для таких категорій працівників може встановлюватися скорочений робочий час (вільний день);

-встановлюється додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у таких розмірах :

1. на неденних відділеннях загальноосвітньої школи на період:

-випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів; у старшій школі-23 к.д.;

-іспитів у перевідних класах –від 4 до 6 к.д. без урахування вихідних;

-для здачі екзаменів екстерном за основну школу –21к.д., за старшу школу – 28 к.д.;

2. для підготовки і здачі іспитів у ПТУ –35 к.д. протягом року;

3. у ВУЗах:

а) на період настановчих занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів:

-з вечірньою формою навчання для ВУЗів 1-2 рівня акредитації – 10 к.д. щорічно для 1 і 2 курсу 20 к.д. – на наступних курсах;

для 3 і 4 рівнів акредитації на 1 і 2 курсах – 20 к.д., 30к.д. – на наступних курсах;

- з заочною формою навчання – 30 к.д. незалежно від рівня акредитації для 1 і 2 курсів, 40 к.д. – на наступних курсах;

- б) на період складання державних іспитів у ВУЗах незалежно від рівня акредитації – 30 к.д.

- в) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) для ВУЗів 1 і 2 рівня акредитації – два місяці , для 3 і 4 рівня акредитації – чотири місяці.

Працівникам, які вступають на навчання в аспірантуру надається один раз на рік відпустка з розрахунку 10 к.д. на кожен іспит. Тим, хто навчається в аспірантурі, - 30 к.д.

Чинне законодавство не обмежує у правах на надання всіх вищезазначених відпусток працівників, які:

-одержують другу вищу освіту;

суперечки про дітей, про майно або про стягнення аліментів).

2) в судовому порядку - у всій решті випадків. При розгляді справи про розірвання шлюбу суд повинен встановити дійсні мотиви розлучення, з'ясувати фактичні взаємостосунки подружжя і зобов'язаний вжити заходів до їх примирення. Шлюб розривається, якщо судом буде встановлено, що подальше сумісне життя подружжя і збереження сім'ї стали неможливими.

Особа, що змінила своє прізвище при вступі до шлюбу, має право при розірванні шлюбу зберегти за собою це прізвище або ж перейти на дошлюбне прізвище.

Шлюб вважається припиненим з моменту реєстрації розлучення в органах рагсу.

Розірвання шлюбу між громадянином України та іноземцем, а також шлюбу іноземців між собою в Україні здійснюється за законом України

Розірвання шлюбу між громадянином України та іноземцем, здійснене за межами України за законом відповідної держави, є чинним в Україні

3. Особисті та майнові права та обов'язки подружжя.

Права і обов'язки подружжя підрозділяються на особисті і майнові.

Особисті права і обов'язки подружжя.

При укладенні шлюбу подружжя за власним бажанням обирають прізвище одного з подружжя як їх загальне прізвище, або кожний з подружжя зберігає своє дошлюбне прізвище, або може приєднати до свого прізвища прізвище іншого.

Кожний з подружжя користується в сім'ї рівними правами і має рівні обов'язки. Питання виховання дітей і інші питання життя сім'ї розв'язуються подружжям спільно. Кожний з подружжя вільний у виборі заняття, професії і місця проживання.

Майнові права і обов'язки подружжя пов'язані з питаннями власності (яка може бути **роздільною і сумісною**) і обов'язками. Подружжя може укладати між собою всі дозволені законом майнові угоди.

Майно, що належало кожному з подружжя до вступу у шлюб, а також одержане їм під час шлюбу в подарунок або в порядку спадкоємства, є роздільною власністю подружжя, тобто власністю кожного з них. Роздільним майном кожного з подружжя є також речі індивідуального користування (взуття, одяг і ін.), навіть якщо вони були придбані під час шлюбу за рахунок загальних засобів подружжя (за винятком цінностей і предметів розкоші). Кожний з подружжя

- в шлюбному контракті можуть розв'язуватися питання про порядок погашення боргів за рахунок сумісного або роздільного майна;
- інші питання.

2. Можуть також передбачатися немайнові, моральні або особисті зобов'язання.

Шлюбний контракт реєструється за місцем мешкання однієї із сторін або за місцем реєстрації шлюбу. Для його встановлення обов'язкова нотаріальна форма.

У разі зниження шлюбного віку відповідно до чинного законодавства укладення шлюбного контракту неповнолітніми проводиться з відома батьків або інших законних представників.

Шлюбний контракт може включати положення про зміну його умов. Такі зміни можуть бути внесені за угодою сторін протягом існування шлюбу.

Шлюбний контракт признається судом недійсним у випадках:

- 1) недотримання умов порядку його укладення;
- 2) у разі погіршення положення кого-небудь з подружжя в порівнянні із законодавством України.

Кожна сторона в шлюбному контракті має право на судовий захист у разі недотримання іншою стороною умов шлюбного контракту. При розірванні шлюбу або визнанні його недійсним майнові суперечки, суперечки про дітей і інші дозволяються судом на підставі чинного законодавства з урахуванням умов шлюбного контракту.

Законодавство передбачає такі випадки припинення шлюбу:

- 1) унаслідок смерті або оголошення в судовому порядку померлім одного з подружжя;
- 2) унаслідок розірвання шлюбу шляхом розлучення за заявою одного з подружжя або їх обох, при цьому чоловік не має права без згоди дружини порушувати справу про розірвання браку під час вагітності дружини і протягом одного року після народження дитини.

Шлюб розривається:

1) в органах реєстрації актів цивільного стану:

- при взаємній згоді подружжя на розірвання шлюбу, якщо у них немає неповнолітніх дітей і немає суперечки про майно і аліменти;
- з особами, визнаними в судовому порядку безвісно відсутніми
- з особами, визнаними в судовому порядку недієздатними унаслідок душевної хвороби або недоумства (за відсутності суперечки про дітей, про майно або про стягнення аліментів);
- з осужденими за здійснення злочину до позбавлення волі на термін не менше 3 років (за відсутності

- навчаються у ВУЗах державної чи інших форм власності;
- одержують вищу освіту за рахунок бюджету чи коштів юридичних, фізичних осіб або за рахунок своїх власних коштів.

7. Розв'язання індивідуальних та колективних трудових спорів.

У трудових відносинах, як і в інших можливе виникнення різних конфліктних ситуацій, спорів.

Трудовий спір – це розбіжність між роботодавцем і найманими працівниками щодо питань оплати праці, переведення на іншу роботу, звільнення, надання певних пільг чи переваг.

Трудові спори залежно від суб'єктів спору можна поділити на :

- **індивідуальні спори** – між роботодавцем і окремим працівником;
- **колективні** – між роботодавцем і певним колективом найманих працівників (трудовий колектив (чи його частина) підприємства, ряду підприємств, галузі, кількох галузей).

Індивідуальні трудові спори розглядають:

- 1.комісії по трудовим спорам (КТС - їх створюють на підприємствах, організаціях);
- 2.районні (міські) суди .

КТС обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу з чисельністю працюючих не менше 15 осіб.

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний термін з дня порушення свого права. КТС зобов'язана, розглядати трудовий спір у 10-денний строк з дня подачі заяви. Рішення КТС є обов'язковим для виконання, як для роботодавця так і для працівника. Працівник або роботодавець, у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах, можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденної строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження.

Якщо власник не виконує рішення КТС, то працівникові видається спеціальне посвідчення, яке має силу виконавчого листа. На підставі цього посвідчення судовий виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку. Якщо ж одна із сторін не згідна із рішенням КТС, на підприємстві немає такої комісії, чи вирішується питання про поновлення на роботі, то питання індивідуального трудового спору розглядає і вирішує суд. Суд розглядає також питання про поновлення на роботі для деяких категорій працівників.

У разі незаконного звільнення чи переведення працівника на іншу роботу, суд поновлює його на роботі. Йому виплачується середня

зарплата за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше як за один рік. Якщо ж це питання не розглядалося більше року не з вини працівника – то платять за весь час вимушеної прогулі.

Іноді конфлікти у роботодавця виникають не з окремим працівником, а з групою (колективом) працівників.

Найчастіше вони стосуються розміру зарплати, затримки її виплати, умов праці, пільг, що надаються працівникам.

Порядок вирішення колективних трудових спорів регулюється Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

Трудовий спір насамперед повинен виникнути :

1.спочатку колектив найманіх працівників повинен сформулювати вимоги до роботодавця;

2.роботодавець повинен розглянути ці вимоги у триденний строк;

3.якщо вирішення вимог роботодавцем не задовольняє колектив або вимоги були відкинуті роботодавцем, тоді виникає спір, про який колектив інформує власника і органи влади у триденний термін;

4.потім починаються переговори між сторонами, які називаються примирною процедурою і складаються із примирної комісії і трудового арбітражу. Сторони не мають права ухилятися від переговорів. Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманіх працівників до моменту припинення трудового спору (конфлікту).

Примирна комісія утворюється на виробництві і розглядає спір у 5-денний період. Якщо рішення примирної комісії не прийняте або не задовольняє сторони, чи трудовий спір не підпадає під вирішення примирною комісією, то спір розглядається трудовим арбітражем на протязі 10 днів. У вирішенні колективного трудового спору беруть участь владні структури – представники рад, органів державного управління, спеціальної Національної служби посередництва і примирення рішення яких мають рекомендаційний характер.

Якщо примирна процедура не привела до вирішення колективного трудового спору або роботодавець не виконує досягнуті угоди, то працівники мають право на страйк.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працюючими з метою вирішення колективного трудового спору (захисту професійних соціально-економічних інтересів працівників).

Право на страйк закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, в Конституції України і в названому вище законі.

Конституція України ст.44 ч. 1, 2 :

"Ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Релігійний обряд шлюбу є їх особистою справою й також не приводить до виникнення у жінки та чоловіка прав і обов'язків подружжя.

Умовами для вступу у шлюб є

- взаємна згода осіб, які вступають, і
- досягнення ними шлюбного віку.

Шлюбний вік в Україні встановлений з 18 років для чоловіків і з 17 років для жінок. У виняткових випадках суди можуть знижувати шлюбний вік (з 14 р.)

Укладення шлюбу не допускається:

- 1) між особами, з яких хоча б один перебуває в іншому шлюбі;
- 2) між родичами по прямій висхідній і низхідній лінії;
- 3) між повнорідними і неповнорідними братами і сестрами;
- 4) між двоюрідними братом і сестрою, рідними тіткою, дядьком і племінником, племінницею;
- 5) між усиновителями і усиновленими;
- 6) між особами, з яких хоча б одне визнане судом недіездатним унаслідок душевної хвороби або недоумства.

Порушення вказаних умов, а також у разі реєстрації шлюбу без наміру створити сім'ю (фіктивний шлюб) шлюб в судовому порядку може бути визнаний недійсним.

Особи, які укладають або перебувають у шлюбі, мають право за власним бажанням укласти угоду про вирішення питань життя сім'ї (шлюбний контракт), в якому передбачаються майнові права і обов'язки подружжя. Шлюбний контракт укладається між особами, які укладають шлюб або перебувають у ньому набуває чинності з моменту його реєстрації. За бажанням сторін шлюбний контракт може укладатися у присутності свідків.

Умови шлюбного контракту не можуть погіршувати положення кого-небудь з подружжя в порівнянні із законодавством України.

У шлюбному контракті передбачаються:

1. Майнові права і обов'язки подружжя, зокрема:

- питання, пов'язані з правом власності на рухоме або нерухоме майно (як придбане до шлюбу, так і під час шлюбу), на майно, одержане в подарунок або успадковуване одним з подружжя (при цьому питання загальної сумісної і роздільної власності подружжя в шлюбному контракті можуть розв'язуватися інакше, ніж це передбачено в законодавстві);

- питання, пов'язані із змістом подружжя;

ст. 51 Конституції);

Відповідно до Конституції сім'я знаходиться під захистом держави, материнство охороняється і заохочується державою.

Шлюб - це добровільний союз чоловіка і жінки з метою створення сім'ї. Закон розглядає союз подружжя як довічний, не припускаючи укладання шлюбу на певний строк. Враховуючи важливе значення реєстрації шлюбу, чинне законодавство велику увагу приділяє порядку його укладання (оформлення).

Укладання і реєстрація шлюбу відбуваються в органах реєстрації актів громадянського стану (РАГС).

Державою признається тільки такий шлюб. Релігійний обряд шлюбу, як і інші релігійні обряди, не має правового значення і є особистою справою громадян.

2. Умови і порядок укладання та розірвання шлюбу. Шлюбний контракт.

Реєстрація шлюбу встановлюється з метою охорони особистих і майнових прав подружжя і дітей. В той же час цього вимагають державні і суспільні інтереси. Особи, які вступають у шлюб, повинні бути взаємно обізнані про стан здоров'я один одного.

Умовою укладання шлюбу є відсутність в осіб, які його укладають, душевної квобри, недоумства, внаслідок чого хтось із них був визнаний судом недієздатним. Якщо передбачені законом порядок чи умови укладання шлюбу порушені (наприклад, шлюб зареєстрований з особою, яка перебувала в іншому шлюбі), а також якщо чоловік та жінка уклали шлюб без наміру створити сім'ю (так званий фіктивний шлюб), шлюб за заяву одного з подружжя, чи прокурора, чи особи, чиї права порушені, визнається недійсним у судовому порядку.

Закон визначає порядок реєстрації шлюбу: шлюб реєструється після спливу 1-го місяця від дня подання особами заяви про його реєстрацію. Особи, які подали заяву про реєстрацію шлюбу, вважаються зарученими. Однак заручини не створюють обов'язку вступу до шлюбу.

У разі вагітності нареченої, народження нею дитини, якщо є безпосередня загроза для життя нареченої або нареченого, шлюб реєструється у день подання відповідної заяви.

Реєстрація шлюбу відбувається у призначенні день і час. Присутність нареченого й нареченої є обов'язковою. Вони підписують акт запису реєстрації шлюбу у книзі актів цивільного стану. Відповідна позначка робиться у паспортах чоловіка та жінки. Після цього подружжю видають свідоцтво про реєстрацію шлюбу.

Проживання однією сім'єю жінки та чоловіка без реєстрації шлюбу не є підставою дня виникнення у них прав і обов'язків подружжя.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей."

Рішення про оголошення страйку приймається на загальних зборах (конференції) трудового колективу і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найменших працівників або 2/3 делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

Орган, який оголошує страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця не пізніше як за сім днів до початку страйку, а на безперервнодіючому виробництві - за 15 днів.

Конституція України ст.44 ч.3-4 :

"Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону".

Під час страйку сторони зобов'язані продовжувати шукати шляхи вирішення КТС.

Місцеперебування працівників які беруть участь у страйку під час страйку визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем. У разі проведення зборів або мітингів за межами підприємства – ці питання необхідно погоджувати з органами місцевої виконавчої влади чи самоврядування.

Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

? Чи виплачується працівникам за час страйку заробітна плата ?

Зарплата працівникам за час страйку не виплачується. Тому створюються спеціальні страхові фонди із добровільних внесків.

? Чи виплачується зарплата тим працівникам, які самі участі в страйку не брали, але на виробництві не могли виконувати свої обов'язки (бо інші страйкували) ?

За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не могли виконувати свої виробничі обов'язки, зберігається зарплата як за час вимушеною простою не з вини працівника (тобто в розмірі не менше 2/3 середньої зарплати).

Організація страйку, визнаного судом незаконним або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни.

Тема 2. Основи адміністративного та кримінального права України

Мета заняття. Ознайомити студентів із особливостями адміністративного права, адміністративними правопорушеннями та адміністративною відповідальністю. Дати загальну характеристику Кримінального кодексу України. Охарактеризувати поняття та ознаки „злочину”, співучасть у ньому, кримінальну відповідальність та види покарань за кримінальним законодавством. Удосконалювати вміння логічно мислити, навички усних виступів, підготовки рефератів та повідомлень, аргументованого діалогу, уміння сприймати чужу думку, без болісно відмовлятися від свого хибного погляду. Формувати моральні пріоритети, які визнають людину найвищою цінністю, особистісні вольові риси. Сприяти вихованню доброзичливості, людяності, тактовності. Виховувати інтерес до знань, почуття гідності, відповідальності та обов’язку, громадянськості, поваги до прав інших людей, спрямувати пізнавальну активність студентів на самовдосконалення.

План лекції і семінару

1. Адміністративне право та його особливості.
2. Адміністративні правопорушення та адміністративна відповідальність.
3. Загальна характеристика Кримінального кодексу України.
4. Поняття і ознаки злочину. Склад злочину.
5. Співучасть у вчиненні злочину.
6. Кримінальна відповідальність та види покарань за кримінальним законодавством.

Реферати:

1. Державна служба: поняття, правовий статус державних службовців.
2. Особливості серійних злочинів проти особи.
3. Особливості кримінальної та адміністративної відповідальності неповнолітніх.

спорідненості, шлюбу, усиновлення (тоді як цивільні правовідносини виникають, як правило, з договорів);

2) основу сімейних правовідносин складають особисті немайнові відносини, а майнові відносини є похідними від особистих відносин і витікають з них (в цивільному ж праві головне місце займають майнові відносини);

3) сімейні права і обов'язки є строго особистими, вони невідчужувані, їх не можна передавати іншим особам (а в цивільному праві майже всі майнові права легко передаються);

4) сімейно-шлюбні відносини у багатьох випадках регулюються нормами моралі, а не тільки правовими нормами.

Сімейне право, як галузь права, є сукупністю правових норм, які регулюють особисті немайнові і пов'язані з ними майнові відносини людей, які виникають на основі шлюбу і сім'ї.

Джерела сімейного права:

- I Конституція України (ст.21,24,51,52)
- II Сімейний кодекс.
- III Закони України
- IV Підзаконні нормативно-правові акти.

Сімейне право регулює:

- порядок і умови вступу до шлюбу і його припинення;
- особисті і майнові відносини, що виникають в сім'ї між подружжям, між батьками і дітьми, між іншими членами сім'ї;
- відносини, що виникають у зв'язку з усиновленням, опікою і піклуванням, усиновленням дітей;
- порядок реєстрації актів цивільного стану.

Принципами сімейного права є:

- 1) одношлюбність (моногамія); громадянин може полягати одночасно тільки в одному шлюбі;
- 2) свобода і добровільність при вступі до шлюбу (ст. 51 Конституції);
- 3) свобода розірвання шлюбу, проте під контролем держави;
- 4) повна рівність жінки і чоловіка в особистих і майнових правах (ст. ст. 21, 24, 51 Конституції);
- 5) моральна і матеріальна підтримка членів сім'ї (п.2

3. Закон України „Про приватизацію державного житлового фонду”.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Порядок укладання шлюбу і створення сім'ї.
2. Опіка і піклування.
3. Права та обов'язки власників і наймачів житлового приміщення.

Рекомендована література:

1. Сімейний кодекс України. – К.: Парламентське вид-щтво, 2004. – с. 3-20.
2. Житловий кодекс України від 30 червня 1983 р. Кодекси України № 6, 2000, с. 1-92.
3. Правознавство: Навч. посібник /Т. В. Варфоломієва, В. П. Пастукв, В. Ф. Пеньківський, О. М. Пацан. – К.: Знання – Прес, 2001. – с. 225-230, с. 230-240.
4. Правознавство: Підручник: За ред. В. В. Копейчикова. 7-е вид. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – с. 528-545, с. 546-563.
5. Правознавство. Тести для перевірки знань./ С.І. Куксенко. – Черкаси, 2005. – с. 96-105.
6. Сліпченко С. О. Мічурін Є. О., Соколов О. В. Житлове право України: Науково-практичний посібник. – Харків: Ескада, 2003. – с. 8-40.

1. Шлюб і сім'я за сімейним законодавством.

Життя кожної людини починається в сім'ї. Право на створення сім'ї — одне з основних прав, закріплених у міжнародних пактах про права людини та Конституції України.

Сімейне право є самостійною галуззю права, яка відрізняється від інших галузей права (деякі юристи вважають, що сімейне право є складовою частиною цивільного права).

Об'єктом сімейного права, як і цивільного права, є майнові і особисті немайнові відносини. Проте ці відносини у зв'язку з своїми особливостями відрізняються від майнових і особистих відносин, урегульованих цивільним правом. Ці особливості полягають в наступному:

- 1) шлюбно-сімейні відносини виникають із

Питання для самостійного опрацювання:

1. Адміністративні правопорушення та їх суб'єкти.
2. Співучасть у злочині.
3. Обставини, що пом'якшують та обтяжують кримінальну відповідальність.

Рекомендована література:

- 1.Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. Офіційний текст. К.: Юрінком. Інтер, 2001. – с. 3-55.
- 2.Адміністративне право України /За ред. Ю. П. Битяка. – Харків, Право, 2001 – с. 5-47.
- 3.Колпаков В. К. Адміністративне право України. Підручник. – К.: Юрінком Інтер, 2000 с. 49-96.
- 4.Матишевський П. С. Кримінальне право України. Заг. частина. Підручник. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 4-20.
- 5.Правознавство: Навч. посібник /За ред. В. Т. Гончаренко. – к.: Український інформаційно-правовий центр. – с. 458-512, с 534-554.
- 6.Правознавство: Навч. посібник /Т. В. Варфоломієва, В. П. Пастукв, В. Ф. Пеньківський, О. М. Пацан. – К.: Знання – Прес, 2001. – с. 308-321.
- 7.Правознавство: Підручник, За ред. В. В. Копейчикова. 7-е вид. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – с. 622-649, с. 565-597.
- 8.Правознавство. Тести для перевірки знань./ С.І. Куксенко. – Черкаси, 2005. – с. 77-95.

1. Адміністративне право та його особливості.

Адміністративне право - самостійна галузь правової системи України, яка регулює суспільні відносини, що виникають у сфері державного регулювання і контролю, з приводу здійснення органами державного управління управлінських функцій, у сфері економіки, соціально-культурного будівництва, адміністративно-політичного устрою.

Поняття адміністративне походить від слова «адміністрація» (латинською мовою — управління). Тому адміністративне право інколи називають правом управління. Норми адміністративного права забезпечують реалізацію соціально-економічних і політичних прав громадян, зафіксованих у Конституції (наприклад, норми адміністративного права визначають порядок прийому у вузи). Адміністративне право регулює суспільні відносини в сфері управління

народним господарством, освітою, охороною здоров'я, наукою, культурою і т. д.

Адміністративно-правові відносини діляться на 3 основні групи:

- 1) відносини між органами державного управління і державними підприємствами;
- 2) між органами державного управління і суспільними організаціями;
- 3) між органами державного управління і громадянами

Особливість адміністративних правовідносин в тому, що однією з сторін в них завжди виступає орган державного управління

Адміністративне право закріплює правові і організаційні форми участі громадян в управлінні державою, встановлює посадові правила поведінки як для компетентних органів і посадовців, так і для пересічних громадян.

Через норми адміністративного права держава в особі його уповноважених органів проводить в житті найважливіші організаційні заходи економічного і соціально-культурного характеру для задоволення суспільних потреб і забезпечення нормальних умов життя своїх громадян.

Отже, предмет адміністративного права фактично складають управлінські суспільні відносини і контроль.

Адміністративно-правове регулювання цих різноманітних управлінських суспільних відносин здійснюється за допомогою наступних методів:

1. Розпорядження - покладання прямого юридичного обов'язку вчинити ту або іншу дію в умовах, передбачених правою нормою (потрібно поступати саме так, а не інакше);
2. Заборона - покладання прямого юридичного обов'язку не здійснювати ту або іншу дію в умовах, передбачених правою нормою;
3. Дозвіл - юридичний дозвіл здійснювати в умовах, передбачених правою нормою ті або інші дії на свій розсуд.

Немає жодної сфери державного та суспільного життя, яку б обходили питання адміністративно-правового регулювання.

Норми адміністративного права регулюють діяльність органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, державних та недержавних підприємств, установ, організацій. Вплив цих норм відчувають на собі й конкретні особи, адже існує чимало правил, якими визначається їхня поведінка. Це правила дорожнього руху, водокористування, пожежної

- 2) попередження;
- 3) передача неповнолітнього під нагляд батькам або під нагляд педагогічному або трудовому колективу, а також окремим громадянам;
- 4) покладання на неповнолітнього, досягло 15-річного віку і має майно або заробіток, обов'язки відшкодувати заподіаний збиток;
- 5) напрям неповнолітнього до спеціальної учбово-виховної установи для дітей і підлітків до його виправлення, але на термін не більше 3 років. Такими установами є загальноосвітні школи соціальної реабілітації (для осіб у віці від 11 до 14 років) і професійні училища соціальної реабілітації (для осіб у віці від 14 до 18 років).

Тема 3. Основи сімейного та житлового права України

Мета заняття. Ознайомити студентів із основами сімейного законодавства, порядком укладання та розірвання шлюбу, особистими та майновими правами подружжя, взаємними правами та обов'язками батьків і дітей. Дати характеристику та призначення „опіки” та „піклування”. Охарактеризувати основи житлового законодавства, порядок надання житла громадянам, які потребують поліпшення житлових умов. Удосконалити вміння логічно мислити, навички усних виступів, підготовки рефератів та повідомлень, аргументованого діалогу, уміння сприймати чужу думку, без болісно відмовлятися від свого хибного погляду. Формувати моральні пріоритети, які визнають людину найвищою цінністю, особистісні вольові риси. Сприяти вихованню доброзичливості, людяності, тактовності. Виховувати інтерес до знань, почуття гідності, відповідальності та обов'язку, громадянськості, поваги до прав інших людей, спрямувати пізнавальну активність студентів на самовдосконалення.

План лекції і семінару

1. Сім'я та шлюб за сімейним законодавством.
2. Умови і порядок укладання та розірвання шлюбу. Шлюбний контракт.
3. Особисті та майнові права та обов'язки подружжя.
4. Взаємні права та обов'язки батьків та дітей.
5. Опіка і піклування.
6. Загальна характеристика житлового законодавства України.
7. Порядок надання житла громадянам, які потребують поліпшення житлових умов.

Реферати:

1. Шлюбний контракт.
2. Усиновлення (удочеріння).

- щиросерде каяття або явка з повинною, сприяння розкриттю злочину; запобігання настанию шкідливих наслідків злочину, добровільне відшкодування нанесеного збитку або усунення заподіяної шкоди (тобто обставини, що характеризують поведінку особи після здійснення злочину);

Обставинами, які обтяжують відповідальність:

- здійснення злочину особою, яка раніше вчинила злочин, яка знаходитьться в стані сп'яніння, організованою групою
- здійснення злочину з використанням підлеглого або іншого залежного положення особи, відносно якої вчинений злочин;
- здійснення злочину відносно малолітнього, старого або особи, що знаходитьться в безпорадному стані;
- здійснення злочину з корисливих або інших спонук;
- спричинення злочином тяжких наслідків;
- підбурювання неповнолітніх до здійснення злочину або залучення неповнолітніх до участі в злочині;
- здійснення злочину з особливою жорстокістю або знущанням над потерпілим і ін.

Для притягнення до кримінальної відповідальності законом встановлена певна давність (термін): за різні види злочинів від 1 року до 10 років. Після закінчення цих термінів (якщо вони не були перервані або припинені у встановленому законом порядку) особа не може притягати до кримінальної відповідальності.

Чинне законодавство передбачає деякі **особливості кримінальної відповідальності неповнолітніх**. Це обумовлено тим, що у них ще не завершений процес формування особи; в результаті цього вони не здатні повною мірою усвідомлювати суспільну небезпеку злочинів, давати адекватну оцінку своїм вчинкам. У зв'язку з цим здійснення злочину в неповнолітньому віці є обставиною, пом'якшувальною відповідальність.

Особливості кримінальної відповідальності неповнолітніх пов'язані з віком, з якого наступає кримінальна відповідальність; з обмеженням вживаних до них видів і заходів покарання; з особливостями призначення покарань. Ці особливості розглянуті вище.

Окрім цього, до неповнолітніх замість кримінального покарання судом можуть застосовуватися **примусові заходи виховного характеру**, до яких відносяться:

- 1) обов'язок публічно або в іншій формі принести вибачення потерпілому;

безпеки тощо

Крім того, норми адміністративного права регулюють відносини, що склалися під впливом інших галузей права. Проте хоч би в якій сфері вони виникали і хоч би в них вступав, це завжди відносини між керівниками та керованими. Вони ґрунтуються на підпорядкуванні однієї сторони іншій і мають такі особливості.

Особливості адміністративно-правових відносин:

- нерівність сторін - одна із сторін завжди має юридично владні повноваження по відношенню до іншої сторони;
- можуть виникати за ініціативою будь-якої із сторін - органу управління, громадянина і т.п. Причому згода другої сторони не є обов'язковою умовою виникнення правовідносин. Вони можуть виникати всупереч бажанню однієї із сторін;
- адміністративно-правові суперечки вирішуються, як правило, в адміністративному порядку, тобто шляхом безпосереднього юридично владного і одностороннього розпорядження повноважного органу управління або посадовця;
- за порушення вимог адміністративно-правових норм сторони несуть відповідальність не один перед одним, а перед державою.

Залежно від характеру юридичного зв'язку між сторонами можна виділити *вертикальні* і *горизонтальні* адміністративно-правові відносини.

Вертикальні - полягають в тому, що у однієї сторони є владні повноваження, яких немає у іншої сторони (вищестоячі і нижчестоячі органи управління, між організаційно несупідрядними органами управління і т.д.). Основна ознака таких правовідносин - наявність повноважень по здійсненню односторонніх владних дій у однієї із сторін по відношенню до іншого учасника цих відносин.

Горизонтальні - такі, в яких сторони юридично рівноправні. Цей принцип властивий відносинам, які складаються між громадянином і органом управління (посадовцем), наприклад, оформлення на роботу, поводження із заявою і т.д.

2. Адміністративні правопорушення та адміністративна відповідальність.

Адміністративне правопорушення (провина) - протиправна, винна (умисна або необережна) дія або бездіяльність, що робить замах на державний або громадський порядок, власність, права і свободи

громадян, встановлений порядок управління, за які законодавством передбачена адміністративна відповіальність.

Адміністративна провина як вид правопорушення відрізняється від злочину по ступеню суспільної небезпеки діяння.

Його слід відрізняти і від такого правопорушення, як дисциплінарна провина, яка пов'язана з трудовою або службовою дисципліною працівників, за який законодавством передбачена відповіальність в дисциплінарному порядку.

Юридичними ознаками адміністративної провини є:

- а) протиправність, що виражається в забороні адміністративним законодавством передбачених законом діянь;
- б) винність, тобто здійснення протиправного діяння умисно або необережно;
- в) суспільна шкідливість - виражається в посяганні (спричиненні шкоди, або створенні загрози його спричинення) на суспільні відносини, що охороняються обов'язковими правилами, що містять відповідні заборони;
- г) адміністративна відповіальність – застосування за адміністративне правопорушення встановлених законодавством заходів відповіальності, тобто відповідних адміністративних стягнень.

Склад адміністративної провини включає:

- 1) Об'єкт - суспільні відносини, що охороняються адміністративним правом;
- 2) Суб'єкт - особа, що досягла 16-річного віку, осудне;
- 3) Об'єктивну сторону - сукупність передбачених законом ознак, що характеризують зовнішні прояви провини - місце, час, спосіб і обстановку, що характеризує провину, і саму дію або бездіяльність;
- 4) Суб'єктивну сторону - сукупність ознак, що характеризують психічне відношення особи до скосного (вина, мета, мотиви здійснення провини).

Реальне діяння тільки тоді вважається провиною, коли воно містить всі без виключення елементи, названі законом, оскільки відсутність хоча б одного з них означає відсутність складу в цілому.

Основні види адміністративних правопорушень :

- замах на права громадян і здоров'я населення
- порушення виборчих прав громадян
- у сфері охорони природи, використування природних ресурсів, охорони пам'ятників історії і культури
- у сфері промисловості, будівництва
- у сфері використування електричної і теплової енергії.
- порушення ветеринарно-санітарних правил

грн);

- позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину;
- позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (на строк від двох до п'яти років);
- громадські роботи (виконання у вільний від навчання або роботи час безоплатних суспільно корисних робіт протягом шістдесяти – двохсот сорока годин);
- виправні роботи (відбуваються за місцем роботи терміном від шести місяців до двох років з відрахуванням на користь держави коштів у розмірі десяти – двадцяти відсотків від зарплати);
- службові обмеження для військовослужбовців;
- конфіскація майна (примусове безоплатне вилучення у власність держави всього або частини майна);
- арешт (тримання засудженого в умовах ізоляції строком від одного до шести місяців);
- обмеження волі (тримання особи в кримінально-виконавчих установах відкритого типу без ізоляції від суспільства з обов'язковим зауваженням до праці; строк – від одного до п'яти років);
- позбавлення волі на певний строк (ізоляція засудженого в кримінально-виконавчій установі строком від одного до п'ятнадцяти років);
- довічне позбавлення волі – найтяжчий вид кримінального покарання.

Покарання призначається тільки по вироку суду і лише в строго встановленим законом межах і порядку. Ніхто не може бути визнаний винним у здійсненні злочину, а також підданий кримінальному покаранню інакше як за вироком суду і відповідно до закону.

При призначенні покарання суд враховує характер і ступінь суспільної небезпеки злочину, особу винного і обставини справи, які пом'якшують або обтяжують відповіальність.

Обставинами, які пом'якшують відповіальність, визнаються:

- здійснення злочину внаслідок збитку важких особистих або сімейних обставин, через матеріальну або іншу залежність, під впливом загрози або примушування, сильного душевного хвилювання, викликаного неправомірними діями потерпілого; здійснення злочину при перевищенні меж необхідної оборони (тобто обставини, що характеризують умови здійснення злочину);
- здійснення злочину неповнолітнім, жінкою в стані вагітності (тобто обставини, що характеризують особу вчинив злочин).

6. Кримінальна відповіальність та види показань за кримінальним законодавством.

Кримінальна відповіальність виступає як правовідношення, що виникає між державою і злочинцем з приводу його особистих або майнових прав. Ці правовідносини виникають з моменту здійснення злочину.

Єдиною підставою кримінальної відповіальності є суспільно небезпечне, винне діяння, що містить всі ознаки складу злочину, передбаченого кримінальним законом.

Покарання є реакцією держави на злочин. Якщо суспільно небезпечне діяння не спричиняє за собою покарання, то воно не може вважатися злочином. Кримінальна караність є обов'язковою ознакою злочину.

Покарання є особливою юридичною мірою державного примушення, яка міститься в кримінально-правовій нормі і призначається тільки по вироку суду особі, визнаній винною в здійсненні злочину. Вказане примушення полягає в передбаченому Кримінальним кодексом позбавленні або обмеженні прав і свобод цієї особи. Кримінальне покарання породжує судимість людини.

Кримінальна відповіальність передбачає **основні та додаткові види покарань.**

До основних відносяться:

- громадські роботи,
- виправні роботи,
- службові обмеження для військовослужбовців,
- арешт,
- обмеження волі,
- тримання у дисциплінарному батальйоні військовослужбовців,
- позбавлення волі на певний строк,
- довічне позбавлення волі

Додатковими покараннями є позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу та конфіскація майна.

Штраф та позбавлення права обімати певні посади або займатися певною діяльністю можуть застосовуватися як основні, так і як додаткові покарання.

– штраф (грошове стягнення у розмірі від 30 до 1000 неоподаткованих мінімумів доходів громадян, тобто від 510 до 17 тис.

- на транспорті, в області дорожнього господарства і зв'язку
- у сфері житлових прав громадян, житлово-комунального господарства і впорядкування.
- у сфері торгівлі, фінансів і кустарно-ремісничих промислів.
- у сфері громадського порядку і суспільної безпеки
- у сфері стандартизації, якості продукції і метрології
- щодо питань власності.

Об'ектом адміністративної провини може бути встановлений порядок управління

Оскільки адміністративне право носить комплексний характер, адміністративна відповіальність передбачена нормами інших галузей права: фінансового, земельного, екологічного і ін. На жаль, сьогодні відсутній кодифікуючий перелік всіх адміністративних правопорушень, що створює певні труднощі в правозастосовчій діяльності.

Адміністративна відповіальність - вид юридичної відповіальності, що виражається у застосуванні повноважними органами і посадовцями конкретних адміністративних стягнень до осіб, що вчинили адміністративні правопорушення (провина).

Адміністративні відповіальності підлягають громадяни і посадовці.

Громадяни відповідають за вчинені ними адміністративні правопорушення після досягнення 16 років. До осіб від 16 до 18 років, що вчинив адміністративні правопорушення, застосовуються заходи дій, передбачені ст. 241 КпАП України.

Для адміністративної відповіальності характерне те, що між органом (посадовцем), що накладає адміністративне стягнення, і особою, що вчинила адміністративне правопорушення, відсутні відносини підлегlosti по службі або роботі.

Основними рисами, що характеризують адміністративну відповіальність, є:

- 1) адміністративна відповіальність встановлюється як законом, так і підзаконними актами, або їх нормами про адміністративні правопорушення, тобто вона має власну нормативно-правову основу;
- 2) підставою адміністративної відповіальності є адміністративне правопорушення;
- 3) суб'єктами адміністративної відповіальності можуть бути як фізичні особи, так і колективні утворення;
- 4) за адміністративну провину передбачені адміністративні стягнення;

5) адміністративні стягнення застосовуються широким кругом уповноважених органів і посадовців: виконавської влади, місцевого самоврядування, їх посадовцями, судами (суддями) і др.;

6) адміністративні стягнення накладаються органами і посадовцями на непідлеглих їм по службі або роботі осіб - правопорушників;

7) застосування адміністративного стягнення не тягне судимості і звільнення з роботи;

8) заходи адміністративної відповідальності застосовуються відповідно до законодавства, що регламентує застосування у справах про адміністративні правопорушення.

Види адміністративних стягнень:

- попередження - офіційне засудження правопорушника, оформлене письмово або зафіковане іншим чином;

- штраф - стягнення з порушника певної грошової суми в дохід держави;

- оплатне вилучення предмету, що з'явився знаряддям здійснення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення - полягає в його примусовому вилученні і подальшій реалізації з передачею вирученої суми колишньому власнику за вирахуванням витрат по реалізації вилученого предмету;

- конфіскація предмету, що з'явився знаряддям здійснення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення - примусовий, безвідплатний обіг цього предмету в дохід держави;

- позбавлення спеціального права, наданого даному громадянину (управління транспортним засобом, право полювання);

- вправні роботи строком до 2-х місяців з відбуванням їх за місцем постійної роботи правопорушника і з утриманням до 20% його заробітку в дохід держави. Цей вид покарання застосовується лише в судовому порядку;

- адміністративний арешт до 15 діб з використуванням на фізичних роботах без їх оплати. Призначається лише в судовому порядку. Не застосовується: до вагітних жінок, жінкам, що мають дітей до 12 років, неповнолітнім, інвалідам I і II груп.

Органи (служbowі особи), уповноважені розглядати справи про адміністративні правопорушення:

1) адміністративні комісії при виконавських комітетах, районних, міських, районних в містах рад, які розглядають всі справи про адміністративні правопорушення, за винятком тих, які відносяться до компетенції інших органів;

Стадії здійснення злочину:

- 1) приготування до злочину;
- 2) замах на злочин;
- 3) закінчений злочин.

Закінченим злочин є тоді, коли злочинний намір повністю реалізований і досконале діяння містить в собі всі ознаки складу злочину.

5. Співучасть у вчиненні злочину.

Багато злочинів скоюються не однією особою, а групою. В таких випадках є співучасть в злочині. **Співучаство** визнається умисна сумісна участь двох і більш осіб в здійсненні злочину.

Вона може бути проста і складна. При простій співчасті усі учасники діють разом, а при складній ролі та обов'язки розподілені. Залежно від характеру виконуваних дій співучасники злочину бувають **чотирьох видів:**

- організатори,
- підбурювачі,
- посібники,
- виконавці.

Виконавцем є особа, що безпосередньо вчинила злочин. Без виконавця немає співчасті, оскільки тільки він здійснює задуманий злочин, реалізує намір співучасників.

Організатором є особа, що організувала здійснення злочину або керувала його здійсненням. Організатор створює групу, розподіляє ролі між співучасниками, регулює і направляє їх діяльність.

Підбурювачем є особа, що схилила до здійснення злочину. Він формує у інших співучасників бажання (рішучість) вчинити конкретний злочин. Підбурювання може виражатися у формі порад, домовленостей, підкупу, примушенні, погроз, наказу і т.п.

Посібником є особа, що сприяла здійсненню злочину порадами, вказівками, наданням засобів або усуненням перешкод. Посібником вважається також особа, що наперед обіцяла приховати злочинця, знаряддя і засоби здійснення злочину, сліди злочину або предмети, здобуті злочинним шляхом. Своїми діями посібник укріплює бажання і рішучість у інших співучасників вчинити злочин.

Ступінь і характер участі кожного із співучасників в здійсненні злочину враховуються судом при призначенні покарання. Організатор злочину несе відповідальність за все організовані їм злочини, вчинені будь-яким співучасником. Решта співучасників несе відповідальність за ті злочини, в підготовці або здійсненні яких вони брали участь.

намір). Прикладом непрямого наміру є стрільба на вулиці п'яного хулігана, внаслідок чого убитий випадковий перехожий громадянин.

Злочин визнається вчиненим по необережності, якщо особа, що його зробила, передбачала можливість настання суспільно небезпечних наслідків своєї дії або бездіяльності, але самовпевнено і легковажно розраховувало на їх запобігання (злочинна легковажність) або не передбачало можливості настання таких наслідків, хоча повинна була і могло їх передбачати (злочинна недбалість). Прикладом злочинної легковажності є перевищення водієм допустимої швидкості, внаслідок чого він скоює наїзд на пішохода. А прикладом злочинної недбалості є помилкове введення лікарем не тих ліків, внаслідок чого наступили важкі наслідки для пацієнта.

Від вини необхідно відрізняти невинне спричинення шкоди (казус, випадок), коли особа не передбачала і за обставинами справи не повинна (або не могла) була передбачати настання суспільно небезпечних наслідків своїх дій. В цьому випадку кримінальна відповідальність виключається. Наприклад, громадянин послизнувся на дорозі і, падаючи, повалив іншого громадянина, внаслідок чого той одержав тілесні пошкодження

Види злочинів по об'єктах злочинних посягань:

- 1) злочини проти держави;
- 2) злочини проти державної і колективної власності;
- 3) злочину проти життя, здоров'я, свободи і гідності особи;
- 4) злочини проти політичних і трудових прав громадян;
- 5) злочини проти індивідуальної власності громадян;
- 6) господарські злочини;
- 7) посадові злочини;
- 8) злочини проти правосуддя;
- 9) злочини проти порядку управління;
- 10) злочину проти суспільної безпеки, громадського порядку і народного здоров'я;
- 11) військові злочини.

В більш загальному види злочину можна розділити на три види:

- 1) проти інтересів держави,
- 2) проти інтересів суспільства,
- 3) проти інтересів окремих громадян.

Види злочинів за ступенем суспільної небезпеки виділяються:

- а) особливо тяжкі злочини;
- б) тяжкі злочини;
- в) менш тяжкі злочини;
- г) злочини, що не представляють великої суспільної небезпеки.

2) виконавчі комітети сільських і селищних рад;

3) районні (міські) суди (судді);

4) органі внутрішніх справ, органи державних інспекцій і інші уповноважені органи, які розглядають справи, віднесені до їх компетенції законодавством. Так, органи внутрішніх справ розглядають справи про порушення громадського порядку, прикордонного режиму і інші.

Таким чином, до колегіальних органів, що мають право розглядати справи про адміністративні правопорушення, відносяться: адміністративні комісії, виконкоми селищних, сільських рад і інші. До осіб, які мають право розглядати ці справи одноосібно, відносяться: судді, начальники або заступники начальників відділу внутрішніх справ, державтоінспектор, ревізори потягів, начальники митниць, райвійськкоми, головні санітарні лікарі, правові інспектори праці і інші.

Підставою для застосування по справі є протокол про адміністративне правопорушення, який складається уповноваженим посадовцем. Протокол не складається у тому випадку, коли, наприклад, стягується штраф на місці і правопорушник цьому не заперечує (за безбілетний проїзд, порушення правил дорожнього руху і ін.).

Для належного забезпечення виробництва в справах про адміністративні правопорушення в необхідних випадках здійснюються процесуальні заходи, метою яких є припинення адміністративної провини, встановлення особи, забезпечення своєчасного і правильного розгляду справи. До таких заходів відносять: адміністративне затримання особи; особистий огляд; огляд речей і вилучення речей і документів.

Адміністративне затримання одночасно є і мірою припинення правопорушення, воно оформляється складанням відповідного протоколу. На прохання особи про його місцезнаходження оповіщаються родичі, адміністрація по місцю роботи або навчання. Повідомлення про затримання неповнолітнього його батькам або особам, які їх замінюють, є обов'язковим. Для адміністративного затримання передбачені відповідні терміни. Звичайно вони **не повинні перевищувати 3-х годин**.

За дрібне хуліганство, злісну непокору законній вимозі або розпорядженню працівника міліції, військовослужбовця і інше, публічні заклики до невиконання вимог працівника міліції, правопорушник може бути затриманий до розгляду справи судом або керівником органу внутрішніх справ. Крім того, можуть бути затримані до початку розгляду справи суддею особи, які порушили порядок організації і проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій або проявили неповагу до суду, або торгували з рук в не встановлених місцях.

Адміністративне затримання мають право здійснювати працівники органів внутрішніх справ, прикордонники, посадовці воєнізованої

охорони і військові автоЯнспекції.

Особистий огляд може проводитися уповноваженими на те посадовцями органів внутрішніх справ, воєнізованої охорони, цивільної авіації, митних установ і прикордонних військ, природоохоронних органів у присутності двох понятіх. Всі учасники огляду повинні бути тієї ж статі, що і затриманий.

Огляд речей може проводитися уповноваженими на те посадовцями відповідних органів про, що складається протокол або про це робиться відповідний запис в протоколі про адмінпорушення або затримання.

Вилучення речей і документів, які є засобом або безпосереднім об'єктом правопорушення, здійснюється посадовцями органів, які проводять затримання або огляд. Вилучені речі і документи зберігаються до розгляду справи. Залежно від результатів його розгляду, можливі такі рішення: вилучені речі і документи конфіскуються, повертаються власнику або знищуються, у разі відшкодувального вилучення речей реалізуються.

За загальними правилами адміністративне стягнення може бути накладено не пізніше за 2-і місяці з дня здійснення правопорушення.

Справа про адміністративне правопорушення розглядається відкрито.

Ухвали по справі оповістила відразу після закінчення розгляду останнього. Його копія протягом 3-х днів видається або висилається особі, відносно якої винесена ухвала.

Ухала по справі про адмінпорушення може бути оскаржене особою, відносно якої воно було винесено, а також потерпілим.

Скарга подається протягом 10-ти днів з дня винесення ухвали по адміністративній справі.

Ухала по справі про адмінпорушення і рішення за скаргою можуть бути опротестовані прокурором.

Встановлений наступний порядок виконання ухвали про накладення адміністративного стягнення: штраф повинен бути сплачений порушником не пізніше за 15-ть днів з дня вручення ухвали про його призначення. Ухала про оплатне вилучення предмету, про конфіскацію, про позбавлення спеціальних прав, про виправні роботи, виконуються уповноваженими на це органами в порядку, встановленому законодавством. Ухала про адміністративний арешт виконується органами внутрішніх справ.

3. Загальна характеристика Кримінального кодексу України.

Кримінальне право як одна з галузей права загалом охоплює два основні інститути: злочин і покарання. Його назва походить від латинського слова "criminal" — злочин.

Завданням кримінального законодавства є правове забезпечення

злочину може бути тільки осудна особа, що досягла певного віку. За деякими видами злочинів суб'єктом можуть бути тільки окремі категорії населення (військовослужбовці, посадовці, раніше судимі і т.п.).

Кримінальна відповідальність за загальним правилом наступає з 16-річного віку, а за найтяжчі злочини - з 14 років (за вбивство, умисне нанесення тілесних пошкоджень, що заподіяли розлад здоров'я, згвалтування, крадіжку, грабіж, розбій, злісне і особливо злісне хуліганство і т.п.). По деяких видах злочинів кримінальна відповідальність наступає з 18 років (військові злочини і ін.).

Не підлягають кримінальній відповідальності особи, які під час здійснення суспільно небезпечного діяння знаходилися в стані неосудності, тобто не могли віддавати собі звіт в своїх діях або керувати ними унаслідок хронічної душевної хвороби, тимчасового розладу душевної діяльності, недоумства або іншого хворобливого стану.

Якщо суспільно небезпечні діяння вчинили особи, що не досягли встановленого законом віку, або визнані неосудними, то до них в судовому порядку застосовується не кримінальне покарання, а примусові заходи відповідно виховного або медичного характеру.

Здійснення злочину в стані сп'яніння не звільняє особу від кримінальної відповідальності, а навпаки є обставиною, обтяжливою відповідальність.

Суб'єктивна сторона злочину - це внутрішнє, психічне відношення особи до скоюваного суспільно небезпечного діяння (тобто вина). Злочином признається тільки винне діяння, без вини не може бути кримінальної відповідальності. В деяких випадках в суб'єктивну сторону окрім вини включається мотив (внутрішня спонука) і мета злочину (модель результату, досягнення якого прагне винен).

Вина виражається в двох формах:

- 1) у формі наміру (прямого або непрямого) і
- 2) необережності (злочинної легковажності або злочинної недбалості).

Ці форми виділяються з урахуванням інтелектуального і вольового критеріїв.

Інтелектуальний критерій полягає в усвідомленні винного суспільно небезпечного характеру скоюваного ним діяння і в передбаченні його суспільно небезпечних наслідків.

Вольовий критерій характеризує ставлення особи до скоюваного діяння і його наслідків. Він виражається в бажанні (або свідомому допущенні) шкідливих наслідків або легковажному або недбалому ставленні до цих наслідків.

Злочин признається вчиненим умисно, якщо особа, що його зробила, усвідомлювала суспільно небезпечний характер своєї дії або бездіяльності, передбачало його суспільно цих наслідків (непрямий

кілька видів основних покарань, з яких суд обирає лише одне. Значна частина санкцій у діючому КК України є альтернативними. Прикладом може слугувати санкція, наведена у ст. 188. Вона надає можливість суду призначити за викрадення електричних мереж, кабельних ліній та їх обладнання — шраф від 100 до 500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення волі на строк до трьох років.

4. Поняття і ознаки злочину. Склад злочину.

Злочином признається передбачене кримінальним законом винне суспільно небезпечне діяння (дія або бездіяльність), що робить замах на правопорядок.

Ознаки:

суспільна небезпека,
протиправність і
винність діяння.
караність діяння.

Склад злочину - це сукупність встановлених кримінальним законом об'єктивних і суб'єктивних елементів, що дозволяють розглядати конкретне суспільно небезпечне діяння як злочин. Склад злочину - це логічна модель, що закріплює типові ознаки злочинного діяння.

Елементами складу злочину є:

- 1) об'єкт злочину;
- 2) об'єктивна сторона злочину;
- 3) суб'єкт злочину;
- 4) суб'єктивна сторона злочину.

Тільки наявність всіх цих елементів в сукупності є підставою для притягнення особи до кримінальної відповідальності. Відсутність в скосному хоча б одного з вказаних елементів означає відсутність складу злочину і відсутність підстави для притягнення до кримінальної відповідальності.

Об'єкт злочину - це ті суспільні відносини і блага, які захищаються кримінальним законом від злочинних посягань.

Об'єктивна сторона злочину - ця зовнішня поведінка людини, яка виявляється в діянні, тобто дії (активній поведінці) або бездіяльності (пасивний поведінці). Абсолютна більшість злочинів скуються шляхом дій. Проте в деяких випадках злочином визнається бездіяльність (халатність посадовців, ненадання допомоги хворому особою медичного персоналу і т.п.).

Суб'єкт злочину - ця особа, що вчинила злочин, який відповідає певним ознакам, що мають кримінально-правове значення. Суб'єктом

охрані прав і свобод людини і громадянина, власності, громадського порядку та громадської безпеки, довкілля, конституційного ладу України від злочинних посягань, забезпечення миру і безпеки людства, а також запобігання злочинам.

Особливістю кримінального законодавства є те, що воно спрямоване переважно на захист громадян та держави від учинення злочинів, а інші галузі законодавства орієнтуються на регулювання суспільних відносин, які виникають у повсякденному житті.

У разі, коли особа вчинила злочин, між нею та спеціальними органами держави відбувається певна реальна взаємодія, тобто виникають юридичні відносини, які називають кримінально-правовими. У межах таких відносин між особою, яка вчинила злочин, та державою виникають взаємні права та обов'язки.

З одного боку, особа, яка вчинила злочин, зобов'язана відповідати перед державою за скосне та має право на те, щоб до неї було застосоване покарання саме за той злочин, який вона вчинила. З іншого боку, держава має право засудити злочинця за вчинене ним діяння та зобов'язана дати правильну оцінку цьому діянню, застосувати до злочинця справедливе покарання.

Верховною Радою України 5 квітня 2001 р був прийнятий новий Кримінальний кодекс України, що набрав чинності з 1 вересня 2001 р. Новий Кримінальний кодекс України є базою для прийняття нового Кримінально-виконавчого та Кримінально-процесуального кодексів України

Концептуальними положенням Кримінального кодексу є:

- 1) кримінально-правова охорона основ національної безпеки України, особи, її прав і свобод, власності та правового порядку від злочинних посягань,
- 2) закріплення принципу про те, що КК України — це єдиний законодавчий акт, який включає в себе закони про кримінальну відповідальність,
- 3) наявність фактичного складу злочину в діях особи, що встановлений (описаний) в кримінальному законі,
- 4) закріплення особистої і винної відповідальності,
- 5) посилення відповідальності за вчинення тяжких і особливо тяжких злочинів та посилення боротьби з організованою злочинністю,
- 6) урізноманітнення кримінально-правового впливу, що сприяє справедливості кари залежно від тяжкості вчиненого злочину й особи засудженого
- 7) істотне зниження санкцій порівняно з Кримінальним кодексом України 1960 року,
- 8) широка можливість звільнення від кримінальної відповідальності

(при дійовому каятті, примиренні з потерпілим у справах про злочини невеликої тяжкості та ін), а також звільнення від покарання (наприклад, з певними випробуваннями, при умовно-достроковому звільненні та ін),

9) відмова від покарання у вигляді смертної кари і заміна її довічним позбавленням волі,

10) заохочення позитивної посткримінальної поведінки (наприклад, звільнення від відповідальності участника організованої групи, який повідомив в органи влади про діяльність цієї групи і сприяв її розкриттю, та ін.);

11) пом'якшення відповідальності неповнолітніх порівняно з дорослими злочинцями.

Кримінальний кодекс України поділено на Загальну й Особливу частини.

Загальна частина передбачає норми узагальненого характеру, в яких відображаються завдання КК України, підстави кримінальної відповідальності, чинність закону в часі й просторі; поняття злочину та його види; співучасть у злочині, повторність і рецидив злочинів тощо.

Особлива частина передбачає конкретизовані норми про відповідальність за окремі злочини і зазначені покарання щодо осіб, які їх вчинили. Ці норми передбачають, зокрема, відповідальність за злочини проти особи, її конституційних прав і свобод; власності; за злочини у сфері господарської діяльності; у сфері охорони довкілля; проти громадської безпеки, безпеки виробництва та транспорту; проти здоров'я населення, громадського порядку й моральності; авторитету органів державної влади та органів місцевого самоврядування; у сфері службової діяльності; проти правосуддя, порядку несення військової служби, проти миру та міжнародного правопорядку тощо.

Загальна й Особлива частини КК України поділяються на розділи, а останні, у свою чергу, — на окремі статті.

Загальна частина чинного КК України складається з 15 розділів: «Загальні положення», «Закон про кримінальну відповідальність», «Злочини, його види та стадії», «Особа, яка підлягає кримінальній відповідальності (суб'єкт злочину)», «Вина та її форми», «Співучасть у злочині», «Повторність, сукупність і рецидив злочинів», «Обставини, що виключають злочинність діяння», «Звільнення від кримінальної відповідальності», «Покарання та його види», «Призначення покарання», «Звільнення від покарання та його відбування», «Судимість», «Примусові заходи медичного характеру та примусове лікування», «Особливості кримінальної відповідальності та покарання неповнолітніх». Особлива частина включає 20 розділів, систематизованих за групами споріднених суспільних відносин. Наприклад, в розділі I «Злочини проти основ

національної безпеки країни» передбачено відповідальність за злочини, що посягають на основні цінності української державності. У розділі «Злочини проти життя і здоров'я особи» вміщено статті, норми яких охороняють людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку.

Статті КК України, норми яких охороняють основні права і свободи людини, об'єднані в розділі V «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина». Поділ Особливої частини КК України на розділи робить його зручним для користування.

відповідної норми, визначаються особливості її застосування за якихось умов або встановлюються випадки незастосування цієї норми чи виключення її з дії. Так, у ч. 1 ст. 55 вказано строк, на який може бути призначено покарання у вигляді позбавлення права обійтися певні посади чи займатися певною діяльністю.

В абсолютній більшості норм Особливої частини встановлена кримінальна відповідальність за окремі види злочинів. Тому їхня структура однорідна і складається, як правило, із двох елементів — диспозиції і санкції.

Диспозицією називається частина норм Особливої частини, в якій визначається зміст злочинного діяння. За вчинений злочин у законі залежно від його суспільної небезпечності встановлено санкцію.

У санкції визначається вид і розмір покарання за склад діяння, зазначений в диспозиції. За видом і розміром покарання можна встановити, якої тяжкості злочин вчинено — особливо тяжкий, тяжкий чи середньої або невеликої тяжкості.

У КК України застосовуються відносно-визначені та альтернативні санкції. Відносно-визначену є санкція, що має один вид покарання і вказує його нижчу та вищу межі.

Розрізняють два види відносно-визначених санкцій:

1) з нижчою (мінімумом) і вищою (максимумом) межами покарання (на строк «від» і «до»). У цьому разі в законі передбачені нижча та вища межі певного покарання. Наприклад, особливо злісне хуліганство, передбачене ч. 4 ст. 296 карається позбавленням волі на строк від трьох до семи років;

2) максимумом покарання (на строк «до»). У цьому разі визначається тільки вища межа покарання, більше за яку суд не може призначити покарання. Такі санкції передбачені, наприклад, у ч. 1 ст. 153 (насильницьке задоволення статевої пристрасті неприродним способом — до 5 років позбавлення волі); ч. 1 ст. 189 (вимагання — обмеження волі до 5 років або позбавлення волі на той самий строк). Нижчою межею санкції є нижча межа, встановлена в нормі Загальної частини КК України для даного виду покарання.

Альтернативною є санкція, в якій міститься вказівка на два або