Лекция №1

# Государство и право в политической и правовой системе общества

Государство – это общественно значимая организация. Право выступает общественным регулятором и имеет верховенство над государством.

# Возникновение государства

Теории возникновения государства:

* Теологическая — теория божественного происхождения государства. (Фома Аквинский);
* Договорная теория — создание государства на основе договорного объединения. Возникновение государства в Древнем Риме (Гораций, Спиноза, Гоббс, Руссо, Радищев);
* Патриархальная — происхождение государства от семьи — рода — племени — народности (союза племен). Власть совета старейшин, короля, вождя... (Аристотель, Фильмер, Михайловский);
* Психологическая — государство возникло в следствии свойств психики людей, а именно: чувств спокойствия, смирения, повиновения, наследования, осознания зависимости от лидирующих лиц. (Петрожицкий 1887-1931);
* Теория насилия или завоевания — государство возникло в следствии насилия или завоевания одного племени другим. (Кауцкий, Дюринг);
* Органическая — государство подобно организму: рождается, развивается, размножается, гниет; имеет части тела: руки, голову, ноги. (Генри Спенсер);
* Социально экономическая или классовая — возникла в следствии распада семьи, при переходе от общественной собственности к частной. Распад общества на классы. (Ф. Энгельс — Происхождение семьи, частной собственности и государства на основе возникновения в Афинах, Древнем Риме и у немцев);
* Космическая — государство возникло и было рекомендовано как высшая форма управления под влиянием космических цивилизаций.
* Технократическая — необходимость управления техническими средствами и способами. (Амосов);
* Мусульманской — государство возникло как служитель мусульманского права и следит за правосудием.

Возникновения права:

* Право созданное государством.
* Право как природно-социальное явление.

# Сущность государства

Возникновение государства тесно связано с эволюцией общества. Термин государства обычно употребляют в двух значениях:

1. В широком смысле — страна, общество, народ, расположение на определенной территории и представляемой высшим органом власти.
2. В собственном значении — организация обладающая верховной властью на определенной территории.

Признаки государства:

* Аппарат публичной власти.
* Территориальный признак.
* Суверенитет.
* Исключительное право на издание законов.
* Наличие аппарата управления и принуждения.
* Право на взыскание налогов и сборов на содержание аппарата государственного управления и материалов обеспечения государственной политики: экономической, социальной, оборонительной, получение кредитов, займов.

Аппарат публичной власти:

* Аппарат управления: законодательная и публичная власть, парламент, президент, кабинета министров, министерства, ведомства, местные власти.
* Аппарат принуждения: армия, милиция, суды, прокуратура, исправительно-принудительные учреждения...

Признаки государства:

* Наличие общественного аппарата публичной власти. (главный)
* Наличие территории — суша, внутренние моря, реки, озера, внешние моря и континентальный шельф в пределах 20км (12 миль); воздушный простор, дипломатические представительства, посольства и консульства, торговые, пассажирские, военные суда, самолеты и космические аппараты. Территория государства может иметь постоянный и относительно временный характер. Без этого признака не может существовать государство, поскольку вся территория является собственностью всего государства, материальной базой развития общества. Без территории государство не может быть субъектом международных отношений.
* Суверенитет — верховенство, самостоятельность, полнота, единство и неделимость государственной власти в пределах ее территории. А также независимость и равноправие старены во внешних отношениях. (Доминионы – большие подвластные территории)
* Государство и общество не могут функционировать и развиваться, если нет законов. Только государство имеет право выдавать законы, которые являются общеобязательными для всех граждан и должностных лиц на всей территории. Законы направлены на регулирование и охрану экономических, политических и других социальных отношений и социальных ценностей общества. Государственная власть является единым субъектом, который имеет такое право, поскольку она выступает от лица всего общества, как ядро политической системы. Таких законов не имеют права выдавать другие субъекты политической системы и гражданского общества. Законодательство является составной частью механизма функционирования всего государства и общества.
* Государство в отличие от других субъектов общественного отношения и родового общества взимает налоги со своих граждан, предприятий и организаций, которые находятся на ее территории. Кроме того, государство берет займи и кредиты Налоги и займи идут на удержание государственного аппарата, бюджетных организаций и развитие общенародных социально-экономических и политических программ: строительство электростанций, дорог и т.п.. [пункт добавлен]

Лекция №2

# Понятие, признаки и сущность права

При рассмотрении права с точки зрения практической юриспруденции, оно представляет собой систему общеобязательных норм, выраженных в законах и других источниках, признаваемых и охраняемых государством, и является критерием правомерности поведения участников общественных отношений.

Праву присущи следующие признаки:

1. Нормативность – с помощью норм, характерных для права, в общественную жизнь вносятся элементы единства, равенства, то есть все юридически равны перед законом;
2. Выражение норм, законов и иных признаваемых государством официальных источников (судебных прецедентов, санкционированных обычаев, актов не государственных органов и организаций, санкционированных государством);

Право не тождественно закону. Закон и иные нормативные акты – это одна из форм выражения права, он должен включать идеи права … приоритетом личности;

1. Государственная обеспеченность – государство обеспечивает соблюдение права, применяет меры к нерадивым, наказывает виновных и так далее;
2. Право – мера свободы человека, критерий правомерности его поведения в обществе.

Роль права в жизни общества выражается в его функциях или основных направлениях правового воздействия в общественных отношениях. Принято выделять общесоциальные и собственные юридические функции.

Общесоциальное значение права заключается в придании общественным отношениям таких качеств: стабильность, системность, устойчивость, организованность.

Собственные юридические функции права подразделяются на регулятивную и охранительную.

* Регулятивная функция имеет две разновидности регулятивно-статическую и регулятивно-динамическую.
  + Регулятивно-статическая функция заключается в закреплении и обеспечении стабильности, неизменности социально-правовых ценностей.
  + Основой регулятивно-динамической правовой функции являются правовые нормы, направленные на обслуживание средствами права различных социальных процессов. (Например: торговый оборот обслуживают такие средства как договор, сделка, поставка, кредит, дарение, завещание)
* Охранительная – это функция установления мер юридической защиты и юридической ответственности, порядка их возложения и осуществления.

Если в основе регулятивной функции права лежат управомочивающие, дозволяющие, обязывающие юридические нормы, то в основе охранительной, главным образом, запрещающие правовые нормы.

# Право в системе социальных норм. Право и мораль

Социальное регулирование осуществляется с помощью социальных норм или общих правил поведения людей, коллективов, социальных групп.

Социальные нормы следует отличать от технических или правил поведения общего характера, которые основаны на познании законов природы (экологические нормы) и техники (технические нормы) по поводу их целесообразного использования.

В систему социальных норм входит:

* Нормы права;
* Нормы морали;
* Нормы-обычаи - правила поведения, сложившиеся исторически и соблюдаемые в силу привычки (традиции, этикет);
* Нормы религии – это правила, установленные различными вероисповеданиями и обязательные для верующих (Ветхий Завет, Новый Завет, Коран, Сунна, Талмуд, религиозные книги буддистов).

Корпоративные нормы – нормы выработанные организациями корпоративного типа, партиями, общественными организациями и поддерживаемых властью общественных объединений.

Мораль (нравственность) – это правила поведения людей, которые выражают сложившиеся в обществе представления о справедливости, добре, достоинстве, чести, совести. Нравственные нормы обладают большой воздействующей силой, действуют через сознание людей, поддерживаются общественным мнением, но они не эффективны, отличаются неопределённостью, различиями в моральном воззрении людей, зависит от их уровня культуры, возраста. Норма морали не обеспечивается государственным органом.

Право как и мораль тоже имеет моральный характер. Праву противоречит унижение достоинства человека, посягающее на его жизнь, свободу. Однако правовые нормы обеспечены принудительным воздействием со стороны государства, отличаются строгой определённостью содержания и однозначностью.

# Норма права, понятие, структура, виды

Норма права – это общеобязательные определённые правила поведения, установленные, санкционированные государством с помощью регулирования общественных отношений, с целью регулирования общественных отношений и обеспеченные его организационно-принудительной деятельностью. Норме права присущи следующие признаки:

1. Государственно-властная природа – государство обеспечивает выполнение норм вплоть до принуждения;
2. Всеобщий характер – распространение на всех участках общественных отношений независимо от воли и желаний;
3. Представительно-обязывающий характер – нормой формируются правила поведения в виде взаимных прав и обязанностей;
4. Формальная определённость – чётко фиксируют вид и меру возможного, должного, незапрещённого поведения;
5. Внутренняя структура – то есть разделение нормы права на такие элементы: *гипотеза*, *диспозиция*, *санкция*.

*Гипотеза* – это часть правовой нормы, описывающая фактические обстоятельства, условия, при наступлении которых следует руководствоваться данной нормой.

*Диспозиция* - это часть правовой нормы, определяющая каким должно быть правило поведения при наличии предусмотренных гипотезой фактических обстоятельств.

*Санкция* - это часть правовой нормы, предусматривающая меры воздействия применяемых типов и соблюдающих предписание правовых норм. Санкция понятие собирательное, включает в себя меры ответственности, защиты или предупредительного воздействия. Санкции могут быть карательными, штрафными, возобновляющими и поощряющими (позитивные).

В зависимости от уровня правового регулирования различают материальные нормы права (социальные права, обязанности, запреты) и процессуальные – определяют порядок, процедуру утверждения прав и исполнения обязанностей (судебные процессы, учебные процессы).

# Система права

Система права – это совокупность норм, характеризующихся единством и разделением, дифференциацией её на отрасли, институты, … права.

Наиболее крупное подразделение системы права – отрасль. Отрасли права можно разделить на три основных вида:

1. Профилирующие (конституционное право, гражданское, административное, уголовное, процессуальное);
2. Специальные – обеспечивают специальный правовой режим и определённость видов общественных отношений (трудовое право, финансовое, право социального обеспечения, семейное, исправительно-трудовое);
3. Комплексные (аграрное, экологическое, страховое, банковское, таможенное, сборное, налоговое, изобретательное).

Институты гораздо меньше по сравнению с отраслями. Институты бывают отраслевыми (институт дарения в гражданском праве) и межотраслевыми (институт договора в договорно-трудовом праве или в гражданском праве), регулятивные (институт купли-продажи), охранительные (институт … ответственности), материальные (институт наследования), процессуальные (институт привлечения к уголовной ответственности).

Основными критериями разделения права на отрасли и институты является *предмет* и *метод* правового регулирования.

Предмет правового регулирования – это общественное отношения, регулируемые правом. (Например, предмет регулирования гражданского права – имущественные и лично-неимущественные отношения, трудового права – трудовые отношения, в семейном – семейно-брачные)

Метод правового регулирования – это совокупность приёмов и способов регулирования человеческой деятельности. Существует два метода правового регулирования: *императивный* и *диспозитивный*.

Императивный (властный) метод предполагает правовое положение субъектов, построенных на субординации, то есть подчинённости, точные предписания подвластному субъекту и штрафные карательные санкции. Метод присущ административному, финансовому, уголовному, исправительному праву.

Для диспозитивного метода характерно равноправие сторон. Юридическим фактом, как правило, выступает договор, где субъекты сами устанавливают свои права и обязанности. Метод присущ гражданскому, семейному, трудовому праву.

Кроме институтов и отраслей существует право, где можно выделить две большие отрасли публичное и частное право. Такое деление впервые провели ещё в Древнем Риме. Известна формула римского юриста Ульпиана: «Публичное право охраняет общие интересы государства, а частное интересы отдельных лиц». Публичное право … связанные с полномочиями и функциями государства (конституционное право, административное, уголовное, процессуальное право). А частное право «обслуживает» интересы людей, возникающие на почве имущественной … отношений (гражданское, семейное, трудовое, торговое право).

Следует различать понятия система права и правовая система. Второе понятие гораздо шире, чем система права и включает в себя практику, правовую идеологию и всю совокупность юридических явлений.

# Источники права

Источники права – это исходящие от государства или признаваемые им официально документальные формы, выражения и закрепления норм права, придание им юридического и общеобязательного значения. Существует 4 основных вида источников права:

1. Правовой обычай;
2. Правовой прецедент;
3. Нормативно-правовой акт;
4. Нормативно-правовой договор.

*Правовой обычай* – это правило поведения, которому государство придало общеобязательное значение, и соблюдение которого гарантировало своей принудительной силой. Санкционированный обычай присущ в основном древним средневековым религиозно-традиционным правовым нормам. В настоящее время значение источников права имеет правовые обыкновения – это деловые, судебные и другие правовые традиции.

*Правовой прецедент* – это судебное или административное решение по конкретному юридическому делу, которому придаётся общеобязательное юридическое значение. Такое решение становится как бы образцом для разрешения последующих аналогичных дел. Этот источник права распространён в англо-саксонской правовой системе, основанной на праве судей.

*Нормативно-правовой акт* – это официальный документ компетентных органов государства, содержащий юридические нормы.

*Нормативно-правовой договор* – двустороннее или многостороннее соглашение, содержащее нормы права. Нормативный договор – это основная форма права в международном праве. Международный договор – это соглашение между государствами и иными субъектами международного права, регулирующее их интересы путём установления взаимных прав и обязанностей.

# Законы и подзаконные нормативно-правовые акты

Закон – нормативный акт высшего представительного органа государственной власти или непосредственно самого народа, устанавливающий исходные, первичные нормы, обладающие высшей юридической силой и принятые с соблюдением особой законодательной процедуры.

Признаки закона

1. Закон издаётся только высшими представительными органами государственной власти (законодательной власти) или принимается путём непосредственного или народного голосования (референдум). … - это акт первичного характера, содержащий юридические нормы, которых не было ранее, и является поэтому основной базой текущих нормативно-правовых актов.
2. Закон регулирует наиболее важные общественные отношения в экономической, политический, социальной, экологической, культурной, международных сферах, сферах жизни общества.
3. Закон обладает высшей юридической силой, обеспечивающей его верховенство в системе нормативно-правовых актов.
4. Закон – это акт, принятый в особом порядке.

Законотворческий процесс в Украине регулируется Конституцией Украины, регламентом Верховной Рады Украины и иными законодательными актами. Он предусматривает:

1. Законодательную инициативу – права внесения уполномоченными лицами предложений о необходимости принятия, изменения и дополнения законодательных актов. Право законодательной инициативы в верховной раде принадлежит президенту, народным депутатам, кабинету министров, национальному банку.
2. Разработку проекта законодательной … .
3. Рассмотрение проектов законов на предмет его готовности экономической, юридической и так далее.
4. Обсуждение законопроекта. Как правило, законопроект проходит три чтения, может быть вынесен на референдум или всенародное обсуждение.
5. Принятие, регистрация, официальное опубликование закона.

Верховная Рада принимает законы путём постатейного голосования или утверждения проекта в целом. Законы подписывает председатель Верховной Рады, направляет президенту, который скрепляет их своей подписью в течение 15 дней и официально обнародует или возвращает со своими мотивированными предложениями для повторного рассмотрения. Так называемое право «вето». Если при повторном рассмотрении закон будет принят 2/3 голосов, то президент обязан подписать и обнародовать закон в течение 10 дней. Закон вступает в силу в течение 10 дней со дня опубликования или в самом законе указывается, когда закон должен вступить в силу.

Где публикуются законы (официальные)

* В ведомостях Верховной Рады
* В газете «Голос Украины»

# Основной закон государства

Конституция – это акт учредительного характера, закрепляющий основные права и обязанности граждан, правовую систему, государственно-территориальное устройство, организацию органов государственной власти местного самоуправления и все основные нормы, регулирующие деятельность всех общественных и государственных организаций и органов Украины.

Законы подразделяются на конституционные и обычные. Конституционный закон принимается 2/3 голосов общего числа депутатов, а общие законы большинством голосов (простое большинство). Все иные нормативные акты принимаются на основе законов и называются подзаконными.

Наиболее важными подзаконными актами являются:

* Указы президента;
* Постановления кабинета министров;
* Приказы, инструкции министерств и иных центральных органов исполнительной власти;
* Решение органов местного самоуправления и местных органов исполнительной власти;
* Локальные нормативные акты - уставы, положения, правила внутреннего трудового распорядка, действующие в пределах конкретного предприятия, учреждения, организации.

Нормативно-правовые акты систематизируются. Различают две основных формы систематизации *кодификацию* и *инкорпорацию*.

Кодификация – это упорядочение юридических норм в процессе правотворчества на основе коренной переработки их содержания, результатом которого является внутренне согласованный акт типа кодекса, положения, устава, регулирующие определённую группу общественных отношений.

Инкорпорация – внешнее упорядочение изданных нормативных актов без изменения их содержания, результатом которого является сборники, где нормативные акты располагаются в хронологическом порядке, по предметному признаку, с учётом юридической силы объединяемых актов.

Инкорпорация может быть официальной, от имени государственного органа, или не официальной. В первом случае издаваемые сборники – это официальные нормы, опубликованные в прессе (например, в ведомостях верховного совета публикуется работа Верховной Рады), а во втором случае – это справочно-информационный характер.

# Правовые отношения

Под правоотношениями обычно понимают общественные отношения, урегулированные нормой права, участники (субъекты) которого наделены субъективными правами и юридическими обязанностями. *Субъекты правоотношения* – это участники правоотношений (стороны), которые могут выступать в качестве носителей субъективных прав и юридических обязанностей. К ним относятся граждане, иностранные граждане, лица без гражданства (индивидуальные субъекты), государственные организации, общественные объединения, частные фирмы (коллективные субъекты), государства, республики, муниципальные административно-территориальные образования.

Для характеристики юридических особенностей субъектов права существует понятие правосубъектности. Правосубъектности, применительно к индивидам, различают:

1. Правоспособность
2. Дееспособность
3. Деликтоспособность

*Правоспособность* – это способность индивида иметь субъективные права и юридические обязанности. Правоспособность возникает в момент рождения человека и прекращается его смертью. (Например, право на жизнь)

*Дееспособность* – способность индивида своими действиями осуществлять права и обязанности.

Правоспособность и дееспособность обычно совпадают в одном лице. (Например, трудовая правоспособность – имеем право на труд, трудовая дееспособность – наступает с 16, в определённых случаях с 14 лет, а гражданская дееспособность в полном объёме с 18 лет)

*Деликтоспособность* – это способность лица отвечать за свои поступки, прежде всего за совершённое правонарушение. (Например, уголовная ответственность наступает обычно с 16, а за отдельные тяжкие преступления с 14 лет)

Объект правоотношений – это то, на что направленны субъективные права и обязанности субъектов правоотношений, по поводу чего они возникают. Выделяют следующие объекты правоотношений:

* Вещи (предметы материального и нематериального права);
* Поведение (выражается как в действии, так и в бездействии, а так же результаты действий);
* Продукты духовного творчества (произведения науки, литературы, искусства);
* Личные неимущественные блага (имя, честь, достоинство).

Юридическое содержание правоотношений составляют субъективные права и юридические обязанности субъектов.

Динамика правоотношений зависит от юридических фактов. *Юридический факт* – это конкретно описанные обстоятельство, в котором нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношений. ( Например, договор, акт назначения на должность и так далее)

По характеру последствий юридические факты подразделяются на:

* Правообразующие (заключение трудовых договоров);
* Право-изменяющие (обмен жилой площадью);
* Право-прекращающие (продажа имущества, прекращение права собственности).

По волевому признаку различают события (природные, стихийные явления, не зависящие от воли людей) и действия (договоры, правонарушения и так далее, которые зависят от воли людей).

Действия могут быть правомерными и неправомерными.

# Правомерное поведение, правонарушение, юридическая ответственность

Правомерное поведение – это действие или бездействие, соответствующее предписанию юридических норм. Существуют такие виды правомерного поведения:

* Должное (выполнение лицом предписаний);
* Дозволяемое (позволяющее использовать предоставленные субъекту возможности определённых прав (например, владеть, пользоваться, распоряжаться имуществом));
* Требуемое (то есть пассивное поведение, когда субъект обязан воздержаться от нарушения запретов, установленных правовыми нормами (например, не охотиться в заповедниках, не ловить рыбу в период нереста)).

Правонарушение – это действие или бездействие, совершённое вопреки установленному в обществе правопорядку. Правонарушения всегда:

* Социально вредные (оно противоречит интересам личности, общества, государства);
* Противоправное (нарушает нормы права);
* Виновное (зависит от воли субъекта, за которой следуют потом санкции за совершённое нарушение).

Состав правонарушения:

1. Субъект – дееспособное лицо, совершившее правонарушение;
2. Объект – нарушенное материальные и нематериальные блага, защищаемое правом;
3. Объективная сторона – само противоправное деяние, наступивший вредоносный результат и причинная связь между деянием и результатом;
4. Субъективная сторона – вина в форме умысла или неосторожности.

Правонарушение в зависимости от социальной опасности (вредности) подразделяется на *преступления* и *проступки*. (Перечень преступлений сосредоточен в уголовном кодексе) Проступки совершаются в различных сферах общественной жизни. Они квалифицируются на гражданские, административные, дисциплинарные правонарушения.

Выделяют также процессуальные правонарушения. (Нарушение процессов в суде, нарушение учебного процесса)

Правонарушение является основанием юридической ответственности. Признаки юридической ответственности:

* Опирается на государственное принуждение, на особый аппарат;
* Наступает за совершение правонарушений и связано с общественным осуждением;
* Выражается для правонарушителя в определённых отрицательных последствиях личного, имущественного, организационного характера;
* Воплощается в процессуальной форме.

В соответствии с видами правонарушений юридическая ответственность квалифицируется как уголовно-правовая, гражданско-правовая, административная, дисциплинарная и материальная.

Основные принципы юридической ответственности:

* Законность;
* Обоснованность;
* Справедливость;
* Целесообразность;
* Неотвратимость.

Главное назначение юридической ответственности – штрафное (карательное). Наряду с карой, юридическая ответственность выполняет право-восстановительную функцию, то есть служит восстановлению нарушенных прав личности государством (возмещение материального ущерба, возвращение похищенного имущества, восстановление доброго имени и так далее)

Лекция №3

# Законность и правопорядок

Законность – это соблюдение и исполнение законов всеми субъектами общественных отношений, то есть совершения ими правомерных действий. Понятие законности, отражающее процесс реализации норм права (законов), означает соответствие поведения (деятельности) субъектов права закону. Законность является синонимом юридической правомерности. В наиболее полном виде *законность* может быть определена как режим правомерности деятельности органов государства, выражающейся в принятии законов и подзаконных нормативно-правовых актов, а также в их неуклонном соблюдении, точном и единообразном исполнении и правильном применении всеми органами государства, должностными лицами, гражданами и их объединениями.

В результате выполнения требования законности складывается *правопорядок*, то есть определённое состояние урегулированности общественных отношений, возникающее вследствие строгого и неуклонного исполнения и соблюдения норм права.

В тоже время мы должны отличать законность от правопорядка. Если *законность* как режим правомерности означает требования соблюдения и исполнения правовых норм и сам процесс их реализуемости, то *правопорядок* – это фактическое состояние упорядоченности общественных отношений.

Согласно статье 19 Конституции Украины *правовой порядок* в Украине основывается на принципах, в соответствии с которыми никто не может быть принуждён делать то, что не предусмотрено законодательством. Правовой порядок, регулируемый правовыми нормами общественных отношений, устанавливается по средствам обеспечения точного исполнения и соблюдения законов, норм права, что выражется в следующем:

1. Общие правовые запреты не нарушаются (например, никому не дозволено узурпировать государственную власть, не допускается сужение содержания и объёма существующих прав и свобод граждан при издании законов и их реализации (статья 5 из 22-й Конституции Украины));
2. Все органы государственной власти и местного самоуправления и должностные лица, действуют только на основании и в пределах полномочий, способов, которые предусмотрены конституцией (статья 19 Конституции) и другими законами;
3. В случае неисполнения обязанностей, нарушения прав и свобод, чести и достоинства граждан, правового статуса граждан, неотвратимо наступает юридическая ответственность.

Правовой порядок – это часть общественного порядка в целом, то есть состояние фактической упорядоченности общественных отношений, наступающая в результате функционирования всех социальных норм, всех звеньев социального управления.

# Правовая культура

Важным условием функционирования законности является *правовая культура* — стабильное соответствие способа и результата поведения всех и каждого правовым нормам, принципам, ценностям, знаниям, которые в сфере права восприняты людьми и реализуются в юридической практике. *Правовая культура* — это глубокие знания и понимание права, тщательное выполнение его требований как осознанной необходимости и внутренней убеждённости.

Основными показателями правовой культуры являются:

* Право, которое соответствует требованиям справедливости и свободы;
* Уровень правосознания граждан и должностных лиц, их убеждения действовать в соответствии требований правовых предписаний;
* Уровень культуры творчества и реализации права;
* Уровень качества работы правоохранительных органов и право-применяющих органов и должностных лиц;
* Качество системы законодательства, соответствующий уровень законности и правопорядка.

Применительно к действиям граждан (должностным лицам) можно выделить следующие элементы правовой культуры:

* Осмысление каждым субъектом права того, что право как форма общественных отношений представляет собой ценность знания права, понимания его смысла, умения толковать те или иные положения закона, выяснять его цели, определять сферу действия. Моральный долг уважать право даже в случае неодобрения некоторых содержаний этих норм. Мы должны принять меры к тому, чтобы право действовало в полном объёме, соответствовало нашим требованиям и жизненному уровню.
* Умение применять в практический деятельности, использовать закон для защиты своих законных прав и интересов.
* Способность ориентироваться в сложных правовых ситуациях.

Правовая культура личности неразрывно связана с правовой культурой общества, которая не может возникнуть без правовой деятельности человека и вместе с тем правовая культура общества оказывает обратное воздействие на человека, способствует повышению его правовой культуры.

Структуру правовой культуры общества составляют следующие компоненты:

1. Состояние юридической охраны и защиты прав и свобод человека и гражданина;
2. Степень осуществления принципа верховенства права в практике государственной и общественной жизни. Важнейший показатель – это наличие соответствующих праву законов;
3. Уровень правосознания в обществе, то есть степень знания права, понимания его необходимости для регулирования правовых отношений, вера в справедливость права;
4. Состояние законодательства, степень его совершенства по содержанию и форме. Уровень правовой культуры общества предопределяется тем, в какой мере воплотились в законодательстве достижения юридической мысли, насколько оптимальны методы, типы, способы регулирования правовых отношений, как используются правовые средства, приёмы в решении юридических вопросов. Законодательство должно соответствовать уровню нашей жизни с учётом передового опыта;
5. Состояние законности в обществе;
6. Состояние практической работы суда, прокуратуры, других юридических органов, применяющих право, отражает их реальную роль в правовой системе, степень соблюдения прав и свобод человека, норм этики и морали;
7. Степень восприятия правового исторического опыта, включающего в себя наработки развития, как национальной правовой системы, так и правовых систем других государств. Важна степень освоения исторического опыта правового регулирования.

Антиподом правовой культуры является *правовой нигилизм*, представляющий собой непонимание значения законов или негативное, отрицательное отношение к праву, непризнание ценностей права. Живучесть правового нигилизма объясняется как исторически, так и современными причинами. *Правовой нигилизм* – это с одной стороны не знание права, а с другой стороны отрицательное отношение к соблюдению требования норм и законов права.

Не менее значимы причины распространения правового нигилизма в наши дни. К ним относятся:

* Неупорядочение отдельных правовых норм законодательства;
* Нестабильность и противоречивость … культурной;
* Низкая правовая культура;
* Немаловажное значение имеют недостатки в правовом образовании и воспитании.

Преодолению правового нигилизма и повышению правовой культуры должны служить правовое обучение и воспитание, правовая информация, преодоление недоверия к работе правоохранительных органов, воспитание законопослушности у граждан, подготовка юридически грамотных кадров для государственной и производственной деятельности.

# Демократия

Демократия – слово происходит от греческого слова демос (δῆμος) – народ; кратос (κράτος) – власть – в буквальном смысле народовластие, то есть форма, при которой власть принадлежит народу.

Демократия – это такая форма организации и осуществления принадлежащей народу политической власти, которая основана на равноправном участии граждан в формировании органов государства и контроле за их деятельностью, на законности и равенстве граждан перед законом, на установленной правом взаимной ответственности государства и личности.

Демократия и народовластие – две неразрывно связные стороны государственности. Их надо отличать. *Народовластие* указывает, кому принадлежит власть (в данном случае народу), то есть, кто является её первичным источником и носителем. А *демократия* — как эта власть организована, какими способами она реализует свои полномочия, то есть, как она правит. Эти обе стороны государственности нашли отражение в статье 5 Конституции Украины, где сказано, что носителем суверенитета и единственным источником власти в Украине является народ. Народ осуществляет власть непосредственно и через органы государственной власти, органы местного самоуправления.

# Конституционное право

Конституционное право – это ведущая отрасль права Украины, она являет собой систему правовых норм, которая регулирует отношения народа и власти, через них обеспечивается организация и функционирование единства общества Украины как целостной социальной системы, при этом закрепляются основы конституционного строя Украины, общие положения правового статуса человека и гражданина, территориальное устройство, система государственных органов, основные положения и прицепы организации местного самоуправления в Украине.

Элементом конституционного права являются определённый круг общественных отношений, который возникает в результате организации и осуществления публичной власти в Украине, государственного и местного самоуправления.

Метод конституционного правового регулирования – это совокупность способов и средств, с помощью которых упорядочиваются общественные отношения, которые представляют предмет конституционного права.

# Понятие конституции и конституционное развитие Украины

Термин «конституция» латинского происхождения и означает установление устройства упорядочения.

В Древнем Риме так называли отдельные акты императорской власти, которые имели силу источников права.

В Древней Греции это слово понимали как государственный строй, официально закреплённый в основном законе. Поэтому такие основные законы стали называть конституциями.

Сегодня конституцию понимают как основной закон или законы государства, в котором отражаются и закрепляются государственный и общественный порядок, система государственных органов и местного самоуправления, форма правления, государственное устройство и политический режим, права и обязанности человека и гражданина, избирательное право и экономическая система и так далее.

Впервые так называемые «неписаные конституции», состоящие из нескольких законов, имеющих самостоятельное значение, были приняты в западной Европе. Так в Англии в 1215 году была разработана Великая хартия вольностей, а в 1689 году – Билль о правах, которые юридически закрепили основные права человека. Это законы конституционного типа, хотя единого основного закона (конституции) в Англии нет.

Первой конституцией считается Конституция США, которая принята 1787 году после провозглашения независимости и перехода от конфедерации к федерации. Во Франции Конституция принята в 1791 году, после Великой французской революции. В этом же году принята первая Конституция Польши.

Конституции стали интенсивно возникать после буржуазных революций и возникновения буржуазных государств, после перехода от феодализма к капитализму.

Конституционное развитие Украины началось с проекта Конституции гетмана войска Запорожского Филиппа Орлика (Пылып Орлык), которая называлась «Пакты и конституции законов и вольностей войска Запорожского», принятых 5 апреля 1710 года в Бендерах. По своему смыслу этот документ можно расценивать как первую Конституцию в современном её понятии. Это был своего рода договор между властью (гетманом) и народом Украины (войска Запорожского) и состоял он из преамбулы и 16 параграфов, в которых были зафиксированы основные принципы организации и деятельности войска Запорожского. Эта Конституция не была реализована, хотя написана на высоком юридическом уровне.

Проект Конституции был также подготовлен Михаилом Драгомановым относительно федеративного устройства Российской империи.

29 апреля 1918 года принята Конституция УНР под названием «Устав о государственном устройстве. Права и вольности УНР». Однако эта Конституция на не была опубликована и реализована, так как в этот день Центральная Рада перестала существовать в результате государственного переворота.

В 1918 году во Львове был одобрен временный основной закон – Конституция ЗУНР. Однако после завоевания территории западной Украины польскими войсками, Конституция перестала действовать.

В годы советской власти в Украине было принято 4 конституции в 1919, 29, 37, 78 годах в составе ССР. Этими конституциями провозглашалась социалистическая республика советов. Первые конституции провозглашали власть трудящихся, диктатуру пролетариата, политическую основу общества – советы, экономическую основу — общественную и государственную собственность, права и свободы человека, которые часто декларировались.

В 70-х годах был провозглашён курс на перестройку, прежде всего общенародной власти государства под руководством компартий. Значительная централизация государственной власти СССР ограничивала суверенитет, суверенные права союзных республик, права районов и регионов, права, свободы людей, … развитие общества, что привело к распаду СССР.

После провозглашения в 1990 году декларации о государственном суверенитете Украины и акта о независимости (1991 год), был поставлен вопрос о необходимости принятия новой конституции. В 1991 году была образована комиссия для разработки проекта новой Конституции Украины на основе принципов правового государства и гражданского общества.

Проект новой конституции был разработан в 1992 году, и вынесен на всенародное обсуждение – референдум, с 15 июля по 1 ноября 1992 года. В результате обсуждения было высказано более 47 тысяч предложений и замечаний.

В 1993 году этот проект обсуждался в Верховной Раде, но не был принят, поскольку интересы депутатский фракций и групп были разными, и они не хотели идти к компромиссу.

В 1994 году был обновлен новый состав конституционной комиссии и разработан иной проект, но вновь новая конституция не была принята ввиду противостояния двух звеньев – законодательной и исполнительной. В связи с этим был выработан конституционный договор, принятый 8 июня 1995 года, который действовал до принятия новой конституции.

Лишь в 1996 году после бурных дебатов, под натиском президента Украины 28 июня была принята новая Конституция Украины. Таким образом, новая Конституция Украины разрабатывалась более пяти лет (было 4 официальных и много неофициальных проектов конституции). Наиболее дискуссионными были вопросы о статусе республики Крым, о государственном языке, государственной символике, частной собственности и распределении власти.

В новой Конституции закреплено, что Украина является суверенной, независимой, демократической, социальной, правовой державой. Текст основного закона состоит из преамбулы, 15 разделов, 161 статьи и 14 пунктов переходных положений (раздел 15). До 28 июня 1996 года действовала Конституция УССР 1978 года с изменениями и дополнениями.

Новая Конституция Украины вступила в силу действия со дня ее принятия 28 июня 1996 года (статья 161). День принятия конституции является государственным праздником – днем Конституции Украины (об этом сказано в статье 161 Конституции Украины). Новая конституция учитывает практику конституционного строительства Украины, бывшего СССР и мировой опыт передовых стран. Она закрепила основные принципы правового государства и общественного строя, расширила права и свободы граждан, закрепила разделение власти на законодательную, исполнительную (распорядительную) и судебную, а также полномочия Верховной Рады, Президента, кабинета министров Украины, местного самоуправления, судебную систему, в том числе Конституционный суд.

Основной закон имеет наивысшую юридическую силу. Все законы должны соответствовать Конституции и принципу верховенства права. Нормы Конституции являются нормами прямого действия.

Конституция закрепила, что международные договоры, которые ратифицированы (утверждены) Верховным Советом, является частью национального законодательства Украины. Она принята от имени украинского народа – граждан Украины всех национальностей, опираясь на многовековую историю украинского государственного строительства и права на самоопределение, заботясь об обеспечении прав и свобод граждан, укрепления мира и гражданского согласия в нашем обществе.

# Государственные (Державные) символы Украины

Они закреплены статьёй 20 Конституции.

Державными символами Украины являются:

1. Державный прапор;
2. Державный герб, который установлен с учетом малого державного герба Украины и герба войска Запорожского;
3. Державный (государственный) гимн.

В некоторых странах есть и иные державные символы: например, державный цвет, державная печатка (печать), державный девиз (государственный девиз).

Девиз державы – это короткое выражение, в котором проявляется наибольшие ценности, наивысшие ценности. Так девиз ФРГ – «Единство, закон и свобода», девиз Великобритании – «Бог и право особы» (право лица). В большинстве случаев девиз государства размещается на его гербе. Например, в гербе Советского Союза девиз – «Пролетарии всех стран соединяйтесь».

Есть также ещё другие размещения символов, например, непосредственно в конституции фиксируется: статья 2 конституции Франции определяет, что девиз республики – «Свобода. Равенство. Братство».

Столицей Украины, административно-политическим центром и местом пребывания общегосударственных, законодательных, исполнительных, судебных органов является город Киев.

# Понятие гражданства Украины. Основания и порядок приобретения и прекращения гражданства Украины

В статье 4 Конституции закреплено, что в Украине существует единое гражданство. Основания приобретения и прекращения гражданства определяются законом о гражданстве, принятом 8.10.1991 года с изменениями и дополнениями от 16 апреля 1997 года.

Гражданство как правовой и политический институт стало возникать в античные времена в тех государствах, где существовала демократическая форма правления –  республика. В тех государствах, где была монархическая форма правления, возникало подданство, каждый человек является подданным монарха (царя, короля и так далее). В современных ограниченных или конституционных монархиях подданство в значительной мере символично.

Гражданство как политический институт начало распространятся с возникновением буржуазных республик, и сегодня распространено в большинстве стран.

Суть гражданства сводится к политико-правовой принадлежности лица к тому или иному государству. Это означает, что человек равноправен в отношениях  со всеми гражданами, является юридически и фактически свободным от рабства, крепостничества,  подданства и так далее.

Право на гражданство означает также, что лицо имеет определенные юридические права и обязанности в отношении к государству и обществу,  а государство аналогично возлагает на гражданина определенные обязанности и гарантирует определенные юридические права. Эти взаимные права и обязанности определяют правовую связь лица и государства, политические и правовые отношения которых распространяются и за пределами государства.

В законе о гражданстве Украины закреплено, что гражданство Украины определяет постоянную правовую связь лица и украинского государства, что находит свое проявление в их взаимных правах и обязанностях.

Как правило, люди имеют одно гражданство. Вместе с тем существуют люди, имеющие иной статус. Людей с двойным гражданством называют *бипатридами*. Граждане Украины не могут быть одновременно гражданами другого государства. Проблема двойного гражданства в современный период сложна тем, что необходимо выполнять гражданские обязанности в двух государствах (платить налоги, служить в армии и так далее). К третьей категории относятся люди без гражданства – *апатриды.*

Лекция №4

Лица без гражданства (апатриды) – это люди, которые утратили гражданство своей страны и не смогли приобрести гражданство иного государства по политическим, социальным, экономическим причинам. Статус этих лиц довольно сложный во всех государствах. [Не имеют гражданства, сами знаете, как между небом и землёй. Таким конечно быть нельзя.] В Конституции Украины и в Законе “О гражданстве” утверждено, что право на гражданство является неотъемлемым правом человека. Гражданин Украины не может быть лишён гражданства и права сменить гражданство (ст. 25 Конституции). Гражданин Украины не может быть выгнан за пределы Украины или выдан иному государству. Украина гарантирует заботу и защиту своих граждан, которые пребывают за её пределами. Согласно статьи 2 Закона “О гражданстве”, гражданами Украины являются:

1. Все граждане бывшего СССР, которые на момент провозглашения независимости Украины (24.08.91 года) постоянно проживали в Украине.
2. Лица, которые на момент вступления в силу закона от 13.05.92 года постоянно проживали в Украине независимо от расы, национальности, социального состояния и иных признаков, которые не являются гражданами иных государств.
3. Лица, которые родились и постоянно проживали на территории Украины, а также их наследники (дети, внуки), если они до 31 декабря 91 года подали в установленном порядке заявление по определению своей принадлежности гражданству Украины.
4. Лица, которые приобрели гражданство Украины в соответствии с этим законом.

Документами, подтверждающими гражданство Украины, являются паспорт гражданина Украины, а для лиц до 16 лет – свидетельство о рождении. Заключение гражданином Украины брака с иностранцем или разрыв такого брака не меняют гражданства. Статус иноземных граждан или лиц без гражданства, которые пребывают в Украине, закреплён в статье 26 Конституции Украины.

Приобретение гражданства (статья 11 закона) происходит в таких случаях:

1. При рождении.
2. По происхождению.
3. Путём возобновления гражданства Украины.
4. [5] По иным причинам, предусмотренным законом.
5. [6] По основаниям, предусмотренным международными договорами, которые ратифицированы Верховным Советом Украины.

Ребёнок, родители которого на момент рождения пребывали в гражданстве Украины, является гражданином Украины, независимо от того, где он родился (на территории Украины или за её пределами, статья 12 закона). При разном гражданстве родителей, один из которых на момент рождения ребёнка пребывал в гражданстве Украины, ребёнок является гражданином Украины:

1. Если он родился на территории Украины;
2. Если он родился за пределами государства, но его родители, или один из них, в это время проживал на территории Украины.

При разном гражданстве родителей, если они проживают за пределами Украины, гражданство ребёнка, родившегося за границей, определяется по письменному согласию родителей.

В случае установления отцовства ребёнка, мать которого является лицом без гражданства, а отец является гражданином Украины, ребёнок, не достигший 16 лет, становится гражданином Украины независимо от места его рождения (статься 13 закона). Ребёнок, который пребывает на территории Украины, родители которого неизвестны, является гражданином Украины.

Иностранцы или лица без гражданства могут быть по их просьбе приняты в гражданство Украины при условии:

1. Признания и выполнения Конституции Украины и законов Украины;
2. Не пребывания в иноземном гражданстве;
3. Беспрерывное проживание на законных основаниях на территории Украины на протяжении последних 5 лет;
4. Владение украинским языком в пределах, достаточных для общения;
5. Наличие легальных источников существования.

В исключительных случаях Президент Украины может не учитывать абзац первый, пункты 3, 4, 5 относительно лиц, которые имеют выдающиеся заслуги перед Украиной, или если принятие его в гражданство представляет государственный интерес.

Гражданство не надаётся лицам:

1. Которые совершили преступление против человечества, осуществляли геноцид, или совершили преступление против государства преступление или против лица;
2. Которые осуждены к лишению свободы до снятия судимости;
3. Которые пребывают под следствием, уклоняются от наказания или совершили преступление на территории иного государства;
4. Которые пребывают на военной службе, в службе безопасности, правоохоронных органах, органах юстиции, государственной власти и управления иностранного государства.

Гражданство прекращается:

1. Вследствие выхода из гражданства;
2. Вследствие утраты гражданства Украины;
3. По основаниям, предусмотренным международными договорами Украины, которые ратифицированы Верховным Советом Украины.

Выход из гражданства осуществляется по ходатайству лица. В выходе из гражданства может быть отказано, если лицо не выполнило обязательств перед государством, или имущественные обязательства перед юридическими и физическими лицами, или если выход из гражданства приведёт к статусу лица без гражданства.

Гражданство Украины лишается:

1. Если гражданин Украины добровольно приобрёл гражданство иного государства;
2. Вследствие вступления на военную службу, в службу безопасности, правоохоронные органы, органы юстиции или иные государственные органы иностранных государств без согласия на то государственных органов Украины и по представлению соответствующего государственного органа;
3. Если гражданство Украины приобретено вследствие представления неправдивых сведений или фальшивых данных;
4. Если лицо, пребывающее за пределами Украины не стало без уважительных причин на консульский учёт на протяжении семи лет. Уважительные причины – это отсутствие дипломатического представительства, длительная болезнь, военные и другие чрезвычайные ситуации.

Вопрос о принятии гражданства и прекращении гражданства Украины решается Президентом Украины. Заявление подаётся на его имя через орган внутренних дел по месту постоянного проживания заявителя, а лиц, проживающих за границей – через соответствующее дипломатическое представительство или консульство. Срок рассмотрения заявления не должен превышать одного года.

# Трудовое право

Трудовое право – одна из важнейших отраслей системы права Украины, которая выражена в системе трудового законодательства, Конституции (статья 43 Конституции), международно-правовых договорах, ратифицированных Верховной Радой, и иных нормативно-правовых актах. Трудовое право – это такая система правовых норм и принципов, которые закрепляют права граждан и собственников на труд, их трудовые права и обязанности, а также права и обязанности администрации, уполномоченных органов; регулируют трудовые правоотношения между сторонами, порядок заключения коллективного и индивидуального трудового договора, рабочее время и время отдыха, нормирование труда и зарплаты, гарантии и компенсации, охрану труда, трудовую дисциплину, порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, государственное социальное страхование.

Предметом трудового права являются трудовые отношения. Будучи урегулированными нормами трудового права, они привлекают форму трудовых правоотношений.

Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

1. Субъект трудового отношения включается в трудовой коллектив предприятия, учреждения и личным трудом участвует в осуществлении задач, стоящих перед другими субъектами.
2. Предметом обязательств служит выполнение определённой трудовой функции, а не индивидуального конкретного задания.
3. Работа выполняется в условиях определённого трудового режима. Работник подчинён внутреннему трудовому распорядку, определяющему условия совместной деятельности людей, где основанием возникновения этих отношений является трудовой договор (и контракт).

Помимо трудовых отношений трудовое право регулирует другие отношения, тесно связанные с трудовыми. К числу тесно связанных отношений относятся:

1. Организационно-управленческие отношения;
2. Отношения по занятости и трудоустройству;
3. Отношения по профессиональной подготовке работников непосредственно на производстве;
4. Отношения по возмещению материального ущерба, причинённого его сторонами;
5. Процессуальные отношения по рассмотрению споров между субъектами трудового отношения;
6. Отношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Таким образом, трудовое право – это система правовых норм, регулирующих трудовые и тесно связанные с ними отношения наёмных работников на предприятиях, учреждениях, организациях независимо от форм собственности и хозяйствования. Трудовое право на современном этапе призвано обеспечить функционирование и развитие новой системы организаций труда, критерием которой должны стать экономическая эффективность и подлинная социальная справедливость.

Источниками трудового права являются законы, такие как Конституция Украины, Кодекс Законов о Труде (от 10.12.71 года, с изменениями и дополнениями; он состоит из 18 глав, 265 статей), Законы Украины “О предпринимательстве”, “О занятости населения” (от 01.03.91 года), “О коллективных договорах и соглашениях” (от 01.07.93 года), “Об охране труда”, “Об основных мерах социальной защиты ветеранов и иных лиц преклонного возраста” и другие нормативные акты.

Как субъекты трудового правоотношения, граждане должны обладать трудовой правоспособностью (способностью иметь права и обязанности) и быть дееспособными (то есть своими действиями осуществлять права и обязанности). Они могут стать субъектами трудового правоотношения лишь в том случае, если способны систематически выполнять определённую меру труда. Трудовая правоспособность, по общему правилу, наступает с 16 лет. С согласия одного из родителей или лица, его заменяющего, могут, как исключение, приниматься на работу лица, достигшие 15 лет. Для подготовки молодёжи к производственному труду допускается приём на роботу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных заведений для выполнения лёгкой работы (не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесс учебы) в свободное от учёбы время по достижению ими 14-летнего возраста, с согласия одного из родителей или лица, его заменяющего (статья 188 Кодекса Законов о Труде Украины). Запрещается детский труд, не связанный с обучением и трудовым воспитанием. Другой стороной правоотношений (которая предоставляет гражданину работу), может быть предприятия, учреждения, организации, основанные на разных формах собственности, предприниматели, общественные организации, религиозные организации и отдельные лица, которые являются предпринимателями.

Руководители предприятия, учреждения, организации самостоятельно решают вопросы деятельности предприятий, учреждений, организаций. Содержанием трудового правоотношения выступают субъективные права и обязанности сторон. Работники должны добросовестно выполнять возложенные на них трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения собственника и уполномоченного им органа, соблюдать технологические правила, требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу собственника учреждения, организации.

Собственник и уполномоченный им орган должен разъяснить работникам их права и обязанности, ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, правильно организовывать их труд, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта. Согласно статьи 6 закона Украины от 14.10.1992 года “Об охране труда”, собственник при заключении трудового договора с гражданином обязан проинструктировать его под расписку об условиях труда на предприятии, о наличии на его будущем рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, которые ещё не устранены, и о возможных последствиях их воздействия на здоровье, а также его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях, в соответствии с законодательством и коллективным договором (статья 29 КЗоТ, Кодекса законов о труде).

# Трудовой договор

Трудовые правоотношения возникают в результате заключения трудового договора, понятие которого сформулировано в части 1 статьи 21 КЗоТ. Трудовой договор является результатом взаимного волеизъявления работника и собственника предприятия, учреждения, организации и уполномоченного им органа. Без взаимной воли сторон трудовой договор заключать нельзя. Запрещается необоснованный отказ в приёме на работу. В соответствии с Конституцией Украины, не допускается прямое или косвенное ограничение прав в зависимости от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, членства в профессиональном союзе или другом объединении граждан, рода и характера занятий, места жительства (статья 22 КЗоТ).

При приёме на работу собственник предприятия, учреждения, организации и уполномоченный им орган обязан потребовать от поступающих: трудовую книжку, оформленную надлежащим образом, паспорт, военный билет от уволенных из Вооружённых сил. Заключение трудового договора запрещается с гражданином, которому по медицинскому заключению запрещено работать “за станом здоровья” (по состоянию здоровья) (статья 24 Кодекса, и 23). Если для работы необходимы специальные знания, собственник в праве потребовать диплом или иной документ об образовании, профессиональной подготовке. Может быть обусловлен испытательный срок до трёх месяцев, если это предусматривается Законом с целью проверки его подготовки для работы (ну это, обязательно указывается в приказе или беседе на работу, статья 28 Кодекса). При заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, сведения о партийной и национальной принадлежности, происхождении, а также документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством (прописка и т.д., это статья 25 КЗоТ). Согласно статье 25 прим., собственник в праве вводить ограничения на совместную работу на одном предприятии, учреждении, организации лиц, являющихся близкими родственниками или свойственниками (родители, супруги, братья, сёстры, дети, а также родители, братья, сёстры и дети супругов), если в связи с выполнением трудовых обязанностей они непосредственны подчинены и подконтрольны друг другу [не делать какие-то снисхождения своим близким; Вы должны знать, что есть большие предприятия, где десятки тысяч работников работают, так там есть производственные династии, от деда до внука работают на одном предприятии, обычно стараются работать так, чтобы не подчиняться друг другу; было время, Героев присваивали труда и так далее, и фильмы показывали, ну видимо вы видели, знаете, так что хороший труд всегда в почёте и поощряется]

В содержании трудового договора следует различать условия, установленные законодательством, и условия, которые вырабатываются договаривающимися сторонами, и в свою очередь они делятся на необходимые (обязательные) и дополнительные (факультативные). Необходимыми являются условия, по которым стороны должны договориться в обязательном порядке. Обязательными считаются договорённости о месте работы, о трудовой функции (трудовых обязанностях). Дополнительные условия трудового договора – это договорённости о предоставлении жилья, транспорта и т.д. Отсутствие соглашения по этим условиям не исключает возможность осуществления трудового договора.

Трудовые договора заключаются на разные сроки:

1. На неопределённый срок;
2. На определённый срок;
3. На срок, установленный по соглашению сторон;
4. На время выполнения определённой работы.

Работники, заключающие трудовые договоры на сроки до двух или до четырёх месяцев для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, считаются временными [заболел человек там, травму получил, нужно лечиться, и так далее, на его место должны принять другого работника, так по правилам; ну, такое заболевание туберкулёза, там до года человек может болеть, так он имеет право потом вернуться на работу, а пока будет другой]. Работники, принятые на работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определённого периода (сезона), не превышающего 6 месяцев, считаются сезонными [то есть, есть хозяйственные работы, то есть, на рыбные ловли надо ехать, там, на Крайний Север рыбу ловить и так далее, там, растаяло что, можно выполнять трудовые работы]. Трудовые договоры на определённый срок заключаются в случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом предстоящей работы, условий её выполнения либо интересов работника, и в других случаях, предусмотренных законодательством (статья 23 КЗоТ). Заключение трудового договора оформляется приказом либо распоряжением собственника или уполномоченного органа о зачислении работника на работу. Приказ объявляется работнику под расписку. Лицу, приглашённому на работу в порядке перевода с другого предприятия, организации по согласованию с руководителем предприятия, не может быть отказано в заключении трудового договора. Регистрация трудового договора производится Государственной службой занятости в недельный срок с момента допуска к работе (статья 24 прим. КЗоТ).

# Трудовой контракт

В части 3 статьи 21 КЗоТ указано, что особой формой трудового договора является контракт, в котором срок его действия, права и обязанности, и ответственность сторон, в том числе материальная, условия материального обеспечения и организация труда работника, условия расторжения договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон. Сфера применения контракта определяется законодательством.

В постановлении “О порядке найма и увольнения руководителя государственного предприятия, находящегося в общегосударственной собственности”, принятом Кабинетом Министров Украины 14.12.91 года предусмотрено, что приём руководителя государственного предприятия, которое находится в общегосударственной собственности и действует на основе Закона “О предприятиях в Украине”, осуществляется министерством, ведомством или иным органом, уполномоченным управлять этим предприятием, путём подписания контракта с будущим руководителем. Такое же правило закреплено Декретом Кабинета Министров Украины от 15.12.92 года “Об управлении имуществом, находящимся в общегосударственной собственности”. Кабинет Министров Украины 19.02.93 года принял Постановление “О применении контрактной формы трудового договора с руководителем предприятия, находящимся в общегосударственной собственности”, а 02.08.95 года - Постановление о типовой форме такового контракта. Кабинетом Министров Украины 19.03.94 года утверждено Положение “О порядке заключения контрактов при приёме (найме) на работу работников”. Оно не распространяется на руководителей предприятия, в связи с этим Министерство труда Украина приказом №23 от 15.04.94 года утвердило типовую форму контракта с работником.

При заключении контракта следует исходить из того, что он должен обеспечивать условия для проявления инициативы и самостоятельности работника, с учётом его индивидуальных способностей и профессиональных навыков, а также взаимную ответственность сторон. В контракте указывается:

1. Срок его действия;
2. Результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия, достижение которых обязан обеспечить руководитель;
3. Права, обязанности и ответственность сторон;
4. Условия организации и оплата труда;
5. Социально-бытовые и иные условия, необходимые руководителю для исполнения обязанностей, которые он принял на себя, с учётом состояния предприятия, его производственных и финансовых возможностей;
6. Основания расторжения контракта.

Контракт должен быть подписан руководителем министерства, ведомства, или другого органа, который уполномочен управлять этим предприятием, и лицом, которое назначается на должность руководителя предприятия. Приём на работу руководителей структурных подразделений государственных предприятий, находящихся в общегосударственной коммунальной собственности, с ними, по их желанию, могут также заключаться трудовые договоры в форме контракта на перечисленных выше условиях. Порядок заключения контрактов с такими руководителями предприятий коммунальной собственности разрабатывают местные советы народных депутатов.

Согласно статье 54 Закона Украины “Об образовании” в редакции от 23.03.96 года, педагогические и научно-педагогические работники могут приниматься на работу на основе контракта. Контракты можно заключать с молодыми специалистами, направляемыми для работы в зону Чернобыльской катастрофы, с работниками центров сертификационных аукционов и т.д. [С кем ещё может заключаться контракт, знаем? В армии существует контрактная форма? В своё время Юлия Тимошенко говорила, что всех переведут на контрактную форму, но денег не было, не перешли, конечно, но контрактная форма существует, особенно с теми, кто едет выполнять миротворческие обязанности, помогать в другие страны; с ними обязательно контракт заключают. Ещё где может быть у нас контракт? Вы знаете не хуже меня в этом отношении. В спорте есть контрактная форма? Футболисты, ездят по стране, и туда принимают на работе, контрактная форма существует в форме. Ещё где? В искусстве, с работниками культуры, деятелями культуры заключается контракт? Конечно! Прежде чем кого-то пригласить допустим к нам в Киев выступать во дворце “Украина”, или артистов, обязательно тоже с ними должен быть заключён контракт, где подробно излагаются функции и обязанности каждого из сторон. И в других случаях тоже контракты заключаются. Наши работники, которые ездят выполнять свои функции, какие-то решать там определённые... Так, это касается контрактной формы.]

Прошу не расслабляться, набираться знаний и уверенно идти по жизни! ;)

Лекция №5

Я вас приветствую, мои дорогие, студенты, садитесь, пожалуйста, пойдём дальше ). Значит, мы с Вами завершили переводом на другую работу.

# Перевод на другую работу

Собственник вправе перевести на другую работу согласно статье 33 и 47 КЗоТ. Под переводом на другую работу следует понимать поручение работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, которые были обусловлены трудовым договором. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости регламентирует статья 33 КЗоТ. Мы уже об этом вспоминали, частично об этом говорили. Это… к ней относятся такие обстоятельства, ситуации:

1. выполнение работ по предотвращению стихийного бедствия, эпидемии, эпизоотии, производственной аварии и немедленному устранению их последствий;
2. [3] по прекращению несчастных случаев;
3. [4] простои, гибели, или порчи государственного и общественного имущества.

Производственная необходимость – это всегда экстраординарное стечение обстоятельств, которое нельзя предвидеть и предотвратить. Перевод на такую работу можно производить на срок до 1 месяца. Перевод работника для замещения отсутствующего считается переводом по производственной необходимости, он тоже не может превышать 1 месяца. Для замещения работника на более длительный период требуется согласие работника.

Статья 34 регламентирует перевод на другую работу в случае простоя. Простой – это временное прекращение работы по причинам отсутствия организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, производственного характера, ну например: отсутствие электроэнергии, сырья, материалов, поломка станка и т.д. Простой может быть как по вине, так и без вины работника. О начавшемся простое работник обязан сообщить собственнику, а руководитель процесса труда должен перевести на другую работу работника. В случае простоя работники переводятся с их согласия с учётом их специальности, квалификации, на том же предприятии, учреждении на время простоя, или на другое предприятие в той же местности (на срок до 1 месяца). При переводе на другую работу сохраняется средний заработок по прежней работе, а в случае невыполнения работы надлежащим образом – сохраняется тарифная ставка, оклад.

Перевод на другую работу следует отличать от перемещения. Перемещение – это поручение работнику работы на другом рабочем месте на том же предприятии, организации, подразделении, поручение работы на другом механизме, агрегате, без изменения специальности, квалификации или должности. Перемещение возможно без согласия работника, и осуществляется в интересах производства.

# Основания прекращения трудового договора

Все основания прекращения трудового договора установлены статьёй 36 КЗоТ. Их можно разделить на 4 группы:

1. Прекращение трудового договора с учётом воли его сторон. Это такие основания:
2. соглашение сторон (пункт 1 статьи 36). По этому основанию договор может быть прекращён в любое время (с согласия сторон). Не имеет значение, какая из сторон проявила инициативу, главное, чтоб была инициатива;
3. истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 36). Однако надо иметь в виду, что если по истечению срока трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, то считается, что действие трудового договора продолжается на неопределённый срок;
4. перевод работника с его согласия на другое предприятие, учреждение, организацию, или перевод на выборную должность (пункт 5 статьи 36);
5. отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существующих условий труда (пункт 6 статьи 36);
6. основания, предусмотренные контрактом (пункт 8 статьи 36).
   1. Прекращение трудового договора по инициативе работника (статьи 38, 39 КЗоТ).
   2. Прекращение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа (статьи 40, 41 КЗоТ).
   3. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц (пункты 3, 4, 7 статьи 36 КЗоТ). Это – призыв на военную службу (пункт 3, 4), по требованию профсоюзного органа (седьмое), вступившего в силу приговора [если, конечно, работник получил срок определённый, безусловно, его надо уволить]. Возможность прекращения трудового договора по инициативе третьих лиц предусмотрена также статьями 37, 46, 199 КЗоТ. Это:
      1. Направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий (статья 37).
      2. Появление на работе в нетрезвом состоянии, наркотического опьянение, уклонение от медосмотра, учёбы, инструктажа, и проверки знаний об охране труда и противопожарной охраны (статья 46).
      3. По инициативе родителей, усыновителей несовершеннолетнего, когда работа ему противопоказана, угрожает его состоянию здоровья, нарушает его законные интересы (статья 199 КЗоТ).

# Расторжение трудового договора по инициативе работника

В тех случаях, когда трудовой договор заключён на неопределённый срок, работник имеет право расторгнуть его, предупредив об этом собственника за 2 недели (статья 38 КЗоТ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам собственник должен расторгнуть договор в срок, о котором просит работник (часть 1 статьи 38). При увольнении по собственному желанию работник может указывать или не указывать причину подавшего заявления на увольнение. Если причина увольнения не указана, то увольнение считается по неуважительной причине. В таких случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысит трёх недели [за три недели он должен устроиться, чтоб непрерывный стаж шёл]. В случае если заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжить работу (переезд на другое место жительства, в другую местность, поступление в учебное заведение, невозможность проживания в данной местности, подтверждённое медзаключениями, уход за ребёнком до достижения 14-летнего возраста или за ребёнком-инвалидом, уход за больным членом семьи, за инвалидом первой группы, уход на пенсию, принятие на работу по конкурсу), а также другими уважительными причинами, собственник должен расторгнуть договор в срок, о котором просит работник. При увольнении работников по уважительным причинам непрерывный стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца. В случае повторного увольнения по собственному желанию без уважительных причин, если со дня, предшествующего увольнению, не прошло 12 месяцев, непрерывный трудовой стаж не сохраняется.

Работник, предупредив собственника о расторжении трудового договора, заключённого на неопределённый срок, вправе до истечения срока отозвать своё заявление. В таком случае договор с работником не расторгается, если на его место не приглашён другой работник, которому в соответствии с законом нельзя отказать в заключении трудового договора. Например, нельзя отказать в заключении трудового договора:

1. работникам, приглашённым на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации;
2. молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение [касается и вас в том числе, перспектива на будущее], и в установленном порядке направленным на работу на данное предприятие, учреждение, организацию [вас примут, а тот, кто захочет вернуться, уже скажут: извини];
3. приглашённым беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет или ребёнка-инвалида, одиноким матерям при наличии ребёнка в возрасте до 14 лет.

В соответствии со статьёй 39 КЗоТ, трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения собственником законодательства о труде, коллективного либо трудового договора, и в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 28 КЗоТ [об этом уже говорили]. Споры о досрочном расторжении трудового договора решаются в общем порядке, установленном для разрешения трудовых споров [это надо знать, там, комиссии трудовые споры рассматривают, трудовые дела, и суды].

# Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа

Такие основания закреплены в статьях 40, 41 КЗоТ, а также в уставах о дисциплине, которые действуют в отдельных отраслях народного хозяйства, и в некоторых нормативных специальных актах.

Нельзя уволить работника по основаниям, не предусмотренным соответствующими нормативными положениями закона. Второй важной для работников гарантией является то, что по общему правилу собственник может расторгнуть договор по предварительному согласию профсоюзного органа. В статье 40 указаны несколько оснований увольнения работника по инициативе собственника:

1. Изменение в организации производства и труда, в том числе ликвидация, реорганизация, банкротство или перепрофилирование предприятия, сокращение численности или штата работников. Решение о реорганизации и ликвидации предприятия, основанного на общегосударственной форме собственности, принимают, например, министерства и другие подведомственные Кабинету Министров органы государственной исполнительной власти. Решение о сокращении численности или штата работников принимает собственник с участием трудового коллектива, профсоюзного комитета. При этом необходимо исходить из того, что сокращение численности или штата является одним из мероприятий, направленных на улучшение работы предприятия [информатизация там вводится, производство улучшается, и так далее]. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата предоставляется лицам с более высокой квалификацией и производительностью труда. В статье 42 указано, что при одинаковых деловых качествах работников предпочтение отдаётся:
   1. семей при наличии двух и более иждивенцев;
   2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком [семью содержать надо, конечно, это учитывать];
   3. работникам с продолжительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, учреждении, организации [в течение времени работал, зарекомендовал себя хорошо, чё ж его увольнять, надо дальше пользу проносить];
   4. работникам, обучающимся в высших учебных заведениях без отрыва от производства [мало того, что он хорошо работает, он ещё будет высшее образование иметь, ещё дальше будет развивать свои способности];
   5. участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты»;
   6. изобретателям и рационализатором [мало того, что он хорошо работает, он ещё изобретает, ещё улучшает производство];
   7. работникам, получившим на предприятиях, учреждениях, организациях трудовые увечья или профессиональные заболевания [мы должны знать, что такое заболевание, которое позволяет двигаться дальше, небольшое увечье там дальше];
   8. лицам из числа депортированных из Украины в течение пяти лет со времени возвращения на постоянное место жительства в Украину [ну кто у нас депортированный, знаем? Крымские татары, вернули их обратно. Немцы жили у нас в южных областях, выселили, когда немцев выгоняли с Украины, потом разрешили право вернуться на родину];
   9. работникам из числа бывших военнослужащих срочной службы или проходивших альтернативную службу в течение двух лет со дня увольнения их от службы. Кроме того, определённые льготы имеют и лица, пострадавшие от Чернобыльской катастрофы. Это указано в статье 20 закона от 28.02.91 года «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших от Чернобыльской катастрофы» с изменениями и дополнениями от 1.07.92 года. Им предоставляется преимущественное право оставаться на работе при высвобождении работников, в том числе при ликвидации предприятия, а также при увольнении им выплачивается пособие в размере трёхмесячного среднего заработка по их желанию (тарифный оклад имеется в виду, но не более одного года). Им гарантированно трудоустройство с учётом их пожеланий [они могут производить обучение новой, там, профессии, от] по средним заработкам по месту последнего места работы, но не более одного года.

При высвобождении работников (пункт 1 статьи 40) и назначении им льгот (статьи 492 и 494), а также законом от 1.03.91 года «О занятости населения» с изменениями от 17.11.92 года включает следующие правила: о предстоящем высвобождении работник персонально предупреждается не позднее, чем за два месяца. Одновременно должно быть доведено до сведения органов по трудоустройству о предстоящем увольнении с указанием профессии, специальности, квалификации и размере зарплаты этого работника. Работник, уволенный по этому основанию, регистрируется в службе занятости в качестве ищущего работу. Не позднее, чем за 10 календарных дней до истечения трёхмесячного срока ему гарантируется:

* + 1. статус безработного, если по истечении 10 дней соответствующая работа не была предложена;
    2. право на получение пособия по безработице в размере 75% среднего заработка по последнему месту работы в течение последующих трёх месяцев, и в размере 50% – в течение последующих 6 месяцев, но не более средней зарплаты, сложившейся в народном хозяйстве в соответствующей отрасли, и не ниже установленной законодательством минимальной заработной платы;
    3. сохранение на новом месте работы на весь период профессионального переобучения с отрывом от производства средней зарплаты по прежнему месту работы;
    4. право досрочного выхода на пенсию для лиц пенсионного возраста (за полтора года до установленного законом срока, если имеется указанный в законодательстве о пенсионном обеспечении общий трудовой стаж, в том числе на льготных условиях).

Высвобождением работников может быть также назначены и другие льготы, компенсации в соответствии с законодательством.

Работникам, которых увольняют по пункту 1 статьи 40, выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка (статья 44 КЗоТ). В трудовой книжке уволенного должна быть сделана запись: «Уволен в связи с ликвидацией предприятия» либо «Уволен по сокращению штата» (пункт 1 статьи 40 КЗоТ).

1. Обнаружено несоответствие работника занимаемой должности или выполнение работы вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, что препятствует продолжению работы. Работники должны выполнять работу согласно трудовому договору. Эти обязанности по каждой специальности определяются:
   1. тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих;
   2. квалификационными справочниками должностей руководителей-специалистов;
   3. должностными инструкциями;
   4. техническими правилами, утверждёнными в установленном порядке.

Недостаточная квалификация может быть основанием для увольнения, если имеются конкретные факты ненадлежащего выполнения работы. В определённых случаях отдельные работники подлежат аттестации, по результатам которых принимаются следующие решения. Частичная утрата трудоспособности в связи с ухудшением здоровья не может служить основанием для признания работника не соответствующим должности или выполняемой работе. Расторжение трудового договора может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем продолжению выполнения трудовых обязанностей. Эти обстоятельства должны быть подтверждены медицинским заключением.

1. Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия. Систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются работники, которые имеют дисциплинарные взыскания, или общественные взыскания, за нарушение трудовой дисциплины, и нарушили её вновь в течение года.
2. Прогул (в том числе отсутствие на работе более трёх часов в течение рабочего дня без уважительных причин). Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, отсутствие на работе без уважительных причин более трёх часов подряд или суммарно в течение рабочего дня [пришёл, побыл на работе, ушёл, опять пришёл-ушёл, три часа набралось – уже можешь считать, всё, основания для увольнения под прогулом имеются]. Для увольнения по этому основанию достаточно одного факта прогула либо отсутствия на работе более трёх часов. К прогульщику могут быть применены и другие меры воздействия, предусмотренные законодательством.
3. Неявка на работу в течение более четырёх месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не учитывая отпуска по беременности и родам, если законодательством не предусмотрен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определённом заболевании. Уволить работника по этому основанию можно только в случаях, если нетрудоспособность продолжалась непрерывно более четырёх месяцев. Суммировать отдельные периоды болезни нельзя. Уволить трудящегося можно только в период нетрудоспособности [заболел, или долго болеют]. За работниками, заболевшими туберкулёзом, место работы сохраняется в течение 12 месяцев [это тяжёлое, инфекционное заболевание, долго лечится, поэтому вы должны знать, что такие работники могут вернуться на работу в течение года, когда поправятся]. Если работник утратил трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то за ним сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности [это вы знаете: производственные аварии, там, на шахтах, на стройке, длительное время лечатся люди, поправляются, могут вернуться на работу].
4. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. По этому основанию работника могут уволить в таких случаях:
   1. если незаконно уволенный работник восстановлен органом по рассмотрению трудовых споров;
   2. если военнослужащих срочной службы или курсантов военно-учебных заведений увольняют по состоянию здоровья или семейным обстоятельствам во время службы в течение первых трёх месяцев со дня призыва или зачисления на военную службу, не учитывая времени проезда к месту постоянного жительства, и они возвращаются на прежнее место работы [поступил в армию, в течение трёх месяцев если его увольняют, он может уехать и работать на прежней работе]. Это предусмотрено статьёй 26 Закона Украины от 25.03.92 года «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»;
   3. если работнику, освобождённому с работы в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, предоставляется прежняя работа (должность) [ну, когда, суд вынес, там, оправдательный приговор, и так далее, он должен вернуться и работать на прежней работе; таких фактов мало, но тем не менее бывают]. Увольнение по этому основанию может быть призвано правильным, если нельзя перевести работника с его согласия на другую работу [тот, который возвращается на прежнюю работу, включается в работу, а этот работник, который его замещал, должен быть переведён на другую работу; если нет такой возможности, тогда уже будут увольнять].
5. Появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения. Работники, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии или состоянии наркотического опьянения, должны быть отстранены от работы руководителем процесса труда. Нетрезвое состояние или наркотическое опьянение должно быть подтверждено медицинским заключением, а также другими доказательствами, которые должны быть соответственно оценены собственником, а также судом. Для увольнения по этому основанию не имеет значения, отстранялся ли нарушитель от работы, проработал ли он свою смену, выполнил ли производственные задания, применялись ли к нему в прошлом меры дисциплинарного или общественного воздействия [достаточно одного факта зафиксировали пьяным – до свидания; должны знать, не дай бог на производстве, особенно там, где конвейерное производство, такое натворит там, чудеса, в работе; это надо предупреждать, и закон должен исполняться].
6. Совершение по месту работы хищения, в том числе мелкого имущества собственника, установленного вступившим в законную силу приговором суда или по постановлению органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания либо применение мер общественного воздействия. Увольнение по этому основанию возможно при однократном совершении работником по месту работы хищения имущества собственника [факт установлен – до свидания; он ещё будет привлечён к уголовной или административной ответственности, это его дело].

В статье 41 КЗоТ закреплены дополнительные основания расторжения трудового договора с отдельными категориями работников при определённых условиях. К таким основаниям относятся:

1. однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации, его заместителями, главным бухгалтером предприятия, организации, его заместителями, а также должностными лицами таможенных органов, налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и должностными лицами государственной контрольно-ревизионной службы и органа государственного контроля за ценами;
2. виновные действия работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия со стороны собственника;
3. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы [как он будет воспитывать других, когда он сам совершил аморальный поступок? это его функции служебные; конечно, такого работника сразу могут уволить по этому факту].

Профсоюзный орган должен предварительно сообщить собственнику в письменном виде о согласии либо не согласии на увольнение в 15-дневный срок. Если расторжение трудового договора с работником осуществлено собственником без обращения профсоюзного органа, то суд, рассматривающий дело, приостанавливает производство до получения ответа от профсоюзного органа, а затем рассматривает спор по существу (статья 43 КЗоТ). В статье 431 КЗоТ предусмотрены основания расторжения трудового договора по инициативе собственника без предварительного согласия профсоюзного органа. Это такие обстоятельства:

1. ликвидация предприятия, учреждения;
2. неудовлетворительный результат испытания при приёме на работу работника;
3. увольнение с совмещаемой работы в связи с приёмом на работу другого работника, не являющегося совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;
4. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту же работу;
5. увольнение работника, не являющегося членом профсоюза данного предприятия;
6. а также учреждения, где нет профсоюзной организации;
7. увольнение руководителя предприятия, учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, работников таможенных органов, государственной налоговой инспекции, и других работников, указанных в статье 41 КЗоТ;
8. руководящих работников, избираемых, утверждаемых и назначаемых на должности государственными органами, органами местного регионального самоуправления, а также общественными организациями, объединениями граждан [избирают человека, согласен он туда идти: зачем профсоюз спрашивать?];
9. увольнение работника, совершившего по месту работу хищение [когда уже имеется вступивший приговор о нарушении административного органа о наказании].
10. Законодательством могут быть предусмотрены другие причины расторжения трудового договора по инициативе собственника без согласия профсоюзного органа.

# Рабочее время

Рабочим считается время, в течение которого работник, в соответствии с законом, должен выполнять свои трудовые обязанности. Действующее законодательство устанавливает:

1. нормальную,
2. сокращённую,
3. неполную продолжительность рабочего времени,
4. ненормированное,
5. сверхурочное рабочее время.

Сокращённая продолжительность рабочего времени меньше по сравнению с нормальной в зависимости от субъектов трудовых отношений. Так, согласно статье 51 КЗоТ, продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, для лиц в возрасте от 15 до 16, также для учащихся от 14 до 15 лет, работающих в период каникул – 24 часа в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 50 КЗоТ). Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон между работником и собственником. Однако собственник обязан установить неполный рабочий день и неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида, а также женщин, которые имеют на попечении больного члена семьи и осуществляют за ним уход. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт за собой каких-либо ограничений объёма трудовых прав работника. Оплата труда в таких условиях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (статья 56 КЗоТ).

Для отдельных категорий руководителей и специалистов может устанавливаться ненормированный рабочий день. Перечень таких работников с ненормированным рабочим днём, в частности, указывается в коллективном договоре. Для выполнения таких обязанностей работники должны без дополнительных распоряжений руководителя работать сверх нормированной продолжительности рабочего времени. Эти выработки не считаются сверхурочной работой, а компенсируются путём предоставления дополнительных отпусков [считаются руководители предприятий, они отвечают за производство, должны обязательно там, и днём, и ночью, когда надо, требуется проверка организации труда, выходить на работу].

Рабочая смена – это продолжительность ежедневной работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка (графику сменности). Работа сверх установленной продолжительности рабочей смены считается сверхурочной. Такие работы сверхурочные производятся только в исключительных случаях, указанных в статье 62-ой КЗоТ [там, оборона страны, стихийные бедствия, и так далее], и лишь с согласия профсоюзного комитета предприятия (статья 64 КЗоТ). Ни при каких ситуациях нельзя привлекать к сверхурочным работам беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, лиц моложе 18 лет, работников, обучающихся в общеобразовательных школах без отрыва от производства, профессионально-технических училищ тоже. Женщины, имеющие детей в возрасте от трёх до 14 лет или ребёнка-инвалида, могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия. Инвалидов допускается привлекать к сверхурочным работам с их согласия при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям (статья 62 КЗоТ).

# Время отдыха

[Глава 5, там, статьи 66, 84]

Временем отдыха считается время, когда работник свободен от выполнения своих служебных обязанностей и может использовать его по своему усмотрению. Каждый работник имеет право на отдых (это закреплено в статье 45 Конституции Украины). Такое право предоставляется предоставлением дней еженедельного отдыха, а также оплачиваемого ежегодного отпуска, установлением сокращённого рабочего дня для отдельных профессий, производств, сокращением продолжительности рабочего времени в ночное время. Максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность отдыха и оплачиваемого ежегодного отпуска, выходные, праздничные дни, а также иные условия реализации этого права определяются законом.

Согласно статье 66 КЗоТ, работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время, он должен предоставляться, как правило, через 4 часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работники используют время перерыва по своему усмотрению. На это время они могут отлучаться с работы. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя [поточное производство, конвейер работает и так далее] работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочего времени [и работает, и одновременно где-то должен перекусить на ходу]. Перечень таких работ, порядок и место приёма пищи устанавливается собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (статья 70 КЗоТ). По общему правилу, работа в выходные дни запрещена. В статье 71 КЗоТ предусмотрен исключительный порядок привлечения отдельных работников к работе в эти дни. Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере (статья 72 КЗоТ). В праздничные и нерабочие дни допускаются работы, прекращение которых невозможно по производственно-техническим условиям работы [непрерывно действующее предприятие, например], работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (статья 73 КЗоТ).

Согласно закону Украины от 15.11.96 года «Об отпусках», установлены следующие виды отпусков:

1. ежегодные отпуска (основной отпуск, статья 73 КЗоТ, дополнительный, отпуск за работу с вредными и тяжёлыми условиями труда и другие дополнительные отпуска в соответствии с законодательством);
2. дополнительные отпуска в связи с учёбой;
3. творческие отпуска, в связи с вредными, тяжёлыми условиями работы;
4. социальные отпуска (отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребёнком до достижения 3-летнего возраста, дополнительный отпуск работников, имеющих детей);
5. отпуска без сохранения заработной платы.

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней за отработанный рабочий год, исчисляемых со дня зачисления на работу, заключения трудового договора [ну, после окончания 6 месяцев после приёма на работу уже можно ставить вопрос об отпуске]. Лицам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный отпуск в 31 календарный день. При определении длительных отпусков не учитываются праздничные и нерабочие дни. Работникам угольной и металлургической промышленности отпуск должен быть от 24 до 28 дней в зависимости от стажа работы. Педагогическим и научно-педагогическим работникам устанавливается отпуск в 56 дней. Общая продолжительность ежегодных основных и дополнительных отпусков не может превышать 59 календарных дней, а для работников, занятых подземными работами, горными, – 69 календарных дней (это предусмотрено статьями 76, 84 КЗоТ) [инвалидам тоже первой, второй группы, там, отпуск 30 дней и так далее; третьей – 26].

В целом мы с вами на сегодня план выполнили. Дошли мы с вами до материальной ответственности работника за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации. Это мы уже рассмотрим в следующий раз. Вопросы есть ко мне? Пожелаю вам успехов, ребята, а тех, кто уклоняется от учёбы, воспитуйте, влияйте на них. Раз живём мы с вами на белом свете, должны достойно идти по жизни! Прослушал, уже легче потом осваивать всё это. К этому надо стремиться. Я делюсь своим опытом. Успехов!