

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

Радкевич Олександр Петрович

**Розвиток правової культури
педагогічних працівників закладів
професійної освіти**

Методичні рекомендації

КИЇВ-2020

УДК 377:004

ББК 74.56

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних наук України
(протокол № 3 від 27.02.2020 р.)*

Рецензенти:

- Андрощук І. В.** Хмельницький національний університет, кафедра технологічної та професійної освіти і декоративного мистецтва, д.п.н., професор
- Кручек В. А.** завідувач лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту ПТО НАПН України, доктор педагогічних наук, доцент
- Гоменюк Д. В.** директор Навчально-наукового центру ПТО НАПН України, кандидат педагогічних наук

Радкевич О.П. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти : [методичні рекомендації] / Олександр Петрович Радкевич. – Житомир: Вид. «Полісся», 2020. – 131 с.

У методичних рекомендаціях розглянуто питання сутності та структури правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Розкрито педагогічні умови і модель розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Подано авторський курс та технології розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Методичні рекомендації призначені для педагогічних працівників закладів професійної освіти, методистів науково (навчально)-методичних центрів професійно-технічної освіти, викладачів закладів фахової передвищої освіти, науковців, аспірантів, докторантів.

УДК 377:004

ББК 74.56

© Радкевич О.П., 2020

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2020

ISBN

Видавництво «Полісся», 2020

ЗМІСТ

Умовні скорочення.....	4
Передмова.....	5
1 Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти: суть і структура.....	6
2 Педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.....	10
3 Технології розвитку правової культури педагогічних працівників	16
4 Авторський дистанційний спецкурс «Правова культура педагога закладу професійної освіти».....	32
4.1 Пояснювальна записка.....	32
4.2 Тематичний план.....	33
4.3 Програма спецкурсу.....	33
4.4 Тести.....	40
4.5 Ситуації	57
5 Тезаурус.....	95
5.1 Конституція України.....	95
5.2 Освітнє законодавство України.....	96
5.3 Цивільне законодавство України.....	100
5.4 Господарське законодавство України.....	115
5.5 Трудове законодавство України.....	127

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

КУ	Конституція України
ЗУ	Закон України
КЗпПУ	Кодекс законів про працю України
ЦКУ	Цивільний кодекс України
ГКУ	Господарський кодекс України

ПЕРЕДМОВА

Сучасне суспільство все більше усвідомлює значущість і важливість правової освіченості та правової культури громадян, оскільки усвідомлення людьми цінностей права та відтворення такого ставлення у щоденній професійній діяльності є запорукою становлення правової держави. Однак, у нашому сьогоденні поки що маємо суттєві утруднення з морально-правовими відносинами в суспільстві, з дотриманням правових норм в усіх галузях діяльності людини. Правовий нігілізм, настрої соціально-правової незахищеності, суперечності в системі суспільних цінностей ускладнюють процеси розвитку правової культури як суспільства в цілому, так і окремої особистості зокрема.

Означені негативні чинники мають місце і в системі професійної освіти, зокрема, у процесі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, де аспектам розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання поки що відводиться неналежна увага. Зауважимо, що правосвідомість, правослухняність та, відповідно, правомірна поведінка вихованців залежать саме від того, які рівні правової культури повсякчас демонструє викладач чи майстер виробничого навчання; як правові цінності педагога трансформуються у професійно-правову підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. У цьому зв'язку актуалізується теоретичне і практичне значення запропонованих методичних рекомендацій, спрямованих на розв'язання проблеми цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Зміст рекомендацій охоплює теоретичні аспекти розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, сучасні технології розвитку правової культури педагогічних працівників, тематичний план і програму авторського дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти».

Методичні рекомендації призначені для педагогічних працівників закладів професійної та фахової передвищої освіти, методистів науково (навчально)-методичних центрів професійно-технічної освіти, науковців, магістрантів, аспірантів, докторантів, які досліджуються проблеми теорії і практики професійної освіти.

Автор сподівається, що методичні рекомендації сприятимуть покращенню розвитку правової культури учасників освітнього процесу закладів професійної освіти.

1. ПРАВОВА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: СУТЬ І СТРУКТУРА

Правову культуру педагогічних працівників закладів професійної освіти розглядаємо як *інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвиненими правосвідомістю, правоосвіченістю, потребами постійного поповнення обсягу правових знань, є моральним регулятором професійної діяльності і виявляється у свідомій правомірній поведінці особи та здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки учнівської молоді.* Від рівня розвиненості правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти залежить рівень сформованості правової культури майбутніх кваліфікованих робітників. Вона являє собою *інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвиненими правосвідомістю, правоосвіченістю, потребами постійного поповнення обсягу правових знань умінь та навичок, є моральним регулятором професійної діяльності і виявляється у свідомій правомірній поведінці особи.*

Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти є складним явищем і має компонентний склад: *ціннісно-мотиваційний; інноваційно-когнітивний; поведінково-діяльнісний; емоційно-вольовий; - особистісно-рефлексивний (рис.1).*



Рис. 1. Структура правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Усі структурні компоненти правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти знаходяться в тісному взаємозв'язку між собою, не втрачаючи при цьому своїх змістових характеристик.

Ціннісно-мотиваційний компонент правової культури передбачає наявність ціннісних орієнтацій та мотивів, що зумовлюють спрямованість педагогічних працівників закладів професійної освіти на чітке розуміння права як соціальної цінності, що виявляється в моральних та правових нормах їхньої поведінки, а також у внутрішньому переконанні щодо їх дотримання. Зазначимо, що саме усвідомленість правових норм активізує діяльність педагогічних працівників щодо забезпечення правомірної поведінки учнівської молоді в процесі оволодіння професією та правопорядку під час навчальних та виховних заходів у закладах професійної освіти. Ціннісно-мотиваційний компонент охоплює наявність у педагогічних працівників умінь: визначати у своїй професійній діяльності цілі (оперативні, тактичні, стратегічні), аналізувати законодавчі акти у сфері освіти і професійної, зокрема; здійснювати пошук можливих способів вирішення правових проблем після вивчення освітнього законодавства; роботи з базами даних (пошуковими системами) судових інстанцій, довідкових систем; захищати особисті інтереси в судовому та до судовому врегулюванні спорів, юрисдикційному та не юрисдикційному процесі тощо.

Інноваційно-когнітивний компонент правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти містить систему правових знань, необхідних для успішного здійснення професійно-педагогічної діяльності та моніторингу процесу і результатів професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Ці знання є важливим теоретичним підґрунтям їхнього сучасного правового мислення та правової активності. Йдеться про знання джерел права, принципів права, законів, нормативно-правових актів у сфері освіти, юридичних прав та обов'язків. Окрім того, означений компонент передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти знань щодо усвідомлення місця права в ієрархії цінностей, що відповідають рівню досягнутого суспільством правової культури і відображають у правовій формі соціальні цінності.

Інноваційний характер правових знань зумовлює розуміння педагогічними працівниками правової природи професійно-педагогічної діяльності з урахуванням специфіки техніко-технологічного розвитку відповідних галузей економіки. Інноваційність правових умінь досягається забезпеченням правомірної професійно-педагогічної діяльності та поведінки педагогічних працівників. Йдеться про глибоке розуміння ними права та свідоме виконання його вимог.

Поведінково-діяльнісний компонент правової культури передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти знань і вмінь застосовувати норми закону в життєвих ситуаціях та у професійній педагогічній діяльності; дотримуватися правових норм, відстоювати свої законні права та інтереси, а також права своїх вихованців. Водночас означений компонент передбачає володіння педагогічними працівниками конкретними методиками, технологіями, засобами професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у поєднанні із професійно-правовим вихованням.

Зауважимо, що поведінково-діяльнісний компонент правової культури являє собою взаємопов'язаний комплекс умінь і навичок (користування правовим інструментарієм – законами та іншими нормативними актами у сфері освіти та праці), що забезпечують якісну реалізацію професійних функцій педагогічних працівників закладів професійної освіти (виховної, дослідницької, проєктувальної, організаційної, управлінської, технологічної, контрольної, прогностичної, технічної тощо). Відповідно, формується критичне ставлення до результатів професійно-педагогічної діяльності, визначається позитивна мотивація до правових цінностей, правосвідомості та правомірної поведінки. Отже, розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є важливим підґрунтям розвитку їхнього особистісного творчого потенціалу.

Емоційно-вольовий компонент правової культури педагогічних працівників виявляється у емоційному та вольовому характері їхньої професійно-педагогічної діяльності (в урочний та позаурочний час). Означений компонент правової культури передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти здатності: аналізувати власний та емоційний стан суб'єктів освітнього процесу); чітко виконувати професійні завдання; концентруватися та виставляти пріоритети в ситуаціях, які виходять за межі компетентності педагогічного працівника; відповідально виконувати поставлені завдання; бути впевненими під час професійно-педагогічної діяльності; ініціювати особистий саморозвиток та самовдосконалення; виявляти вольові зусилля у розв'язанні професійно-педагогічних проблем; долати процесійні та особисті труднощі; позитивно мислити та бути самокритичними; виявляти вербальні та невербальні види комунікацій із суб'єктами освітнього процесу; належно переносити негативні наслідки безуспішної професійно-педагогічної діяльності.

Емоційно-вольовий компонент правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти диференційовано на такі види: позитивний (позитивне сприйняття різних обставин, що трапляються з

педагогічним працівником), нейтральний (прийняття об'єктивної реальності «як є» та помірковане реагування на зовнішні подразники), негативний (надмірна фізіологічна реакція на зовнішні подразники, в ході чого відбувається значне виснаження ресурсів педагогічного працівника: під час публічних виступів у педагогів виникає страх аудиторії, який їм заважає поводити себе природньо, змінюючи рівень емоційності як себе, так і оточуючих осіб).

Особистісно-рефлексивний компонент правової культури педагогічних працівників виражається в особистісній оцінці (характеристиці) себе, учнівської молоді, колег та результатів своєї професійно-педагогічної діяльності. Педагогічні працівники повсякчас застосовують рефлексивний метод для самоаналізу правових вчинків, їх значень, меж у житті як самого педагогічного працівника, так і інших суб'єктів освітнього процесу. Педагогічні працівники усвідомлюють свої сильні та слабкі сторони, однак стикаються з проблемами самооцінювання та самоаналізу, зокрема із ситуативним аналізом після події, що відбулася чи має неминуче відбутися. Складність самооцінювання педагогічних працівників закладів професійної освіти полягає в обмежених навичках моделювання уявного майбутнього освітнього процесу. Це напряду впливає на здатність правомірно оцінювати позитивні та негативні наслідки запланованих та не планових заходів, які мають місце в професійно-педагогічній діяльності педагогічних працівників.

Зумовленість особистісно-рефлексивного компонента правової культури полягає в ірраціональності правомірної поведінки та дій педагогічних працівників закладів професійної освіти, що пояснюється недостатнім володінням ними інформацією про власні можливості та не використання цього повною мірою.

2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Результативність розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти досягається завдяки створенню необхідних і доцільних педагогічних умов. Ґрунтуючись на результатах дослідження та експертного оцінювання педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти нами визначено найвагоміші: підвищення позитивної мотивації до правового саморозвитку і самовдосконалення; оволодіння змістом авторського дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти»; застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і вмінь; впровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення у курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації.

Першою педагогічною умовою є підвищення позитивної мотивації до правового саморозвитку і самовдосконалення. В основі мотивів діяльності знаходяться потреби людини, являючись джерелом її активності. Відомо, що мотиви (від лат. *movere* – штовхаю, рухаю) – спонукальна причина дій і вчинків людини, а мета – свідоме передбачення результату, на тримання якого спрямована діяльність окремої людини, групи чи суспільства в цілому¹.

З виникненням мотиву пов'язується і виникнення мети – те, до чого прагне людина, чого хоче досягти у своїй професійній діяльності. Залежно від зіставлення мотиву і мети О. Леонт'єв виокремлює дію і діяльність². Учений наголошує, що від діяльності ми відрізняємо процеси, які називаємо діями. Дія – це такий процес, мотив якого не співпадає з його предметом (або з тим, на що він спрямований), а знаходиться в тій діяльності, до якої ця дія належить³.

Внаслідок усвідомлення стимули перетворюються в мотиви, що призводить до виникнення дії. У даному випадку можемо стверджувати про мотивацію як систему стимулів, що визначає певну поведінку людини, наприклад, законослухняність. Окрім стимулювання, важливе значення має спонукування учіння, що являє собою задоволення природженої потреби людини в активній діяльності та здобутті інформації.

Нарешті, важливим етапом розвитку пізнавальних потреб та мотивів учіння є розвиток пізнавальної діяльності на основі мотивів-інтересів. Маємо на увазі факт «зсуву» мотива на мету: «Мотив діяльності може зсуватися,

¹ Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. Київ: Вища школа, 1982. 215 с.

² Леонт'єв А. Н. Проблемы развития психики. 4-е изд. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1981. 584 с.

³ Там само

переходити на предмет (ціль) дії. У результаті цього, дія перетворюється в діяльність⁴. Отже, мотивація детермінує вже виникнення діяльності, яка спонукається мотивом-інтересом, що збігається з метою.

Другою педагогічною умовою є оволодіння змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти». У межах дистанційного спецкурсу педагогічні працівники закладів професійної освіти мають можливість оволодіти знаннями з конституційного права як основного нормативного акту України. Насамперед йдеться, про ознайомлення з: положеннями Конституції України; структурою державного і територіального устрою України; особливостями виборчої системи; повноваженнями органів законодавчої і виконавчої влади; специфікою функціонування місцевих органів державної влади і управління; механізмами формування державного та інших рівнів бюджетів; діяльністю судів, арбітражів та прокуратури; державною символікою (прапор, гімн і столиця України) тощо.

Ураховуючи особливості діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти, пов'язаної з навчанням і вихованням майбутніх кваліфікованих фахівців, для них важливим є вивчення положень освітнього законодавства. А саме: забезпечення права на безоплатну освіту, мова освіти, види та форми здобуття освіти, у тому числі дуальної. Педагогічні працівники мають знати мету професійної освіти її рівні та типи закладів професійної освіти. Оскільки змінилась парадигма професійної освіти, актуалізується знання викладачів і майстрів виробничого навчання щодо структури стандартів, освітніх програм, видів кваліфікацій та документів про професійну освіту. З метою забезпечення якості професійної освіти важливе значення мають знання процедури запровадження внутрішньої та зовнішньої систем забезпечення якості.

З цивільного права та процесу як самого поширеного в повсякденному житті виду права педагогічні працівники закладів професійної освіти мають знати і враховувати в професійно-педагогічній діяльності знання загальних засад цивільного законодавства, зокрема, об'єкти цивільних прав, право власності та інші речові права, зобов'язання в цивільному праві, фізичні та юридичні особи, право фізичної особи на здійснення підприємницької діяльності, підприємницькі товариства, цивільно-правова відповідальність фізичної особи – підприємця, виконання цивільних обов'язків, право на захист цивільних прав та інтересів⁵.

⁴ Там само

⁵ Радкевич, О. П. До розуміння персональної інформації та персональних даних в глобальному управлінні: Матеріали наук. практ. конф (Vol. 29).

Право інтелектуальної власності охоплює всі сфери професійно-педагогічної діяльності викладачів і майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти, адже вони окрім навчально-виховної роботи займаються і підготовкою навчально-методичних матеріалів. У зв'язку з цим, вони мають розуміти права інтелектуальної власності на об'єкти, створені у зв'язку з виконанням трудового договору, за замовленням; а також наслідки порушення прав інтелектуальної власності, захист права інтелектуальної власності судом.

Здійснення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до підприємницької діяльності в умовах підприємств малого та середнього бізнесу важливе значення для педагогічних працівників закладів професійної освіти мають знання нормативних основ підприємницької діяльності (право фізичної особи на здійснення підприємницької діяльності, нормативно-правові акти, що регулюють підприємницьку діяльність, цивільно-правова відповідальність фізичної особи – підприємця, банкрутство фізичної особи – підприємця, управління майном, що використовується у підприємницькій діяльності).

Для розширення знань педагогічних працівників закладів професійної освіти з трудового права України, вони мають оволодіти знаннями щодо: укладання колективних та трудових договорів; встановлення робочого часу та часу для відпочинку; особливостей нормування та оплати праці, а також гарантій, компенсацій; встановлення матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації; дотримання трудової дисципліни й охорони праці; відмінностей праці жінок та молоді; надання пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням; розв'язання індивідуальних трудових спорів; участі професійних спілок та працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями; формування трудового колективу; здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування та пенсійного забезпечення тощо.

Застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і вмінь є третьою педагогічною умовою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Передусім варто підкреслити, що сучасний освітній процес, на нашу думку, (зокрема до якого долучаються педагогічні працівники в системі підвищення кваліфікації у курсовий і міжкурсний періоди) має бути: по-перше, імітацією того середовища, для якого здійснюється підготовка фахівців; по-друге, містити в собі конкретні цілі, завдання і проблеми різних видів діяльності людей; по-третє, забезпечувати формування у слухачів здатностей розв'язувати практичні завдання.

Специфіка імітаційних форм навчання полягає у моделюванні в освітньому процесі взаємодії і умов реального життя. Іншими словами, навчання здійснюється в умовах, максимально наближених до практичної діяльності тих, хто навчається. Опанування педагогічними працівниками здатностями розв'язання проблем професійної, правової, наукової, культурної, інших галузей життя дає їм змогу бути дійсно суб'єктами своєї діяльності, свідомо розвивати свої інтелектуальні та професійні здібності.

Четвертою педагогічною умовою є впровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення у курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Ідея впровадження інноваційних педагогічних технологій в практику підвищення кваліфікації педагогічних працівників передбачає досягнення мети високоякісного правового розвитку викладачів, майстрів виробничого навчання, і, як наслідок, цілеспрямоване формування правової компетентності їхніх вихованців закладів професійної освіти, розвиток у них правового світогляду, правосвідомості, дотримання норм законослухняної поведінки.

До інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти автором віднесено особистісно орієнтовані педагогічні технології.

Розповсюдженими серед педагогічних працівників закладів професійної освіти є особистісно-орієнтовані ігрові технології. До них належать: дидактичні, ділові, рольові ігри. Окрім цього популярністю користуються тренінгові технології. Особлива їх дієвість полягає в адаптації існуючих психотренінгів і проектуванні нових з урахуванням особистісно-орієнтованого підходу. Наприклад, тренінг рефлексивності, професійно-поведінковий тренінг. Важливим видом особистісно орієнтованих технологій є діалогічні методи навчання: групові дискусії (круглий стіл, дибати, естафета, акваріум), діалогічні лекції тощо.

У творчому самовдосконаленні педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення мають технології: проблемного навчання, методу проєктів тощо. Зокрема особливостями технології проблемного навчання педагогічних працівників закладів професійної освіти є їх включення в практичну діяльність або гру у процесі чого виникають потреби в навчанні або активній діяльності. За цих умов, педагогічні працівники стають активними суб'єктами особистого навчання.

У самовдосконаленні правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти найбільш доцільно застосовувати групові і колективні проєкти, що мають дисциплінарний характер. Вони дають змогу

забезпечувати більш якісну імітацію реальної професійно-педагогічної діяльності.

Не менш важливе значення мають технології інтерактивного навчання, які слід розуміти як форму освітнього процесу згідно з якою забезпечується ефективність педагогічної взаємодії педагогів і учнів. До них належать тренінги самовдосконалення правової культури (інтелектуальний, рефлексивний, креативний, психологічний тощо). Тренінги дають змогу забезпечити організацію безперервного саморозвитку і самовдосконалення педагогічних працівників. У проведенні тренінгів провідна роль відводиться фасилітаторам, особам, які забезпечують особистісну взаємодію педагогічних працівників та надають їм відповідну психологічну підтримку.

У формуванні правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників значна роль відводиться педагогічним працівникам закладів професійної освіти, що зумовлює необхідність оволодіння ними технологіями превентивного навчання і виховання. Йдеться про те, що превентивна робота в закладах професійної освіти має проводитися з метою попередження девіантної поведінки учнівської молоді в освітньому, громадському середовищах та в сім'ї.

Метою технології превентивного навчання і виховання є формування громадянської компетентності та правосвідомої поведінки учнівської молоді. Результатом превентивного навчання і виховання майбутніх кваліфікованих робітників є сформованість професійних цінностей, правових ідей, переконань, правосвідомої поведінки тощо. Означені технології дають змогу запобігати деструктивним проявам у поведінці учнівської молоді та їх коригуванню, а також підвищувати рівень їхніх знань щодо охорони і захисту особистих прав та інтересів.

У самовдосконаленні правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення має технологія дистанційного навчання, що сприяє швидкому оволодінню змістом спецкурсів і, зокрема, дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти». До критеріїв ефективності дистанційного навчання відносимо: зниження витрат на організацію процесу навчання; залучення до навчання одночасно великої кількості педагогічних працівників; застосування сучасних електронних ресурсів, що дають змогу створити освітнє середовище з відповідними посиланнями. Для реалізації технології дистанційного навчання створюється відповідний веб-сайт та форми зворотного зв'язку, проводяться вебінари, тестування тощо. Персональна інформація стосовно педагогічних

працівників, які оволодівають дистанційним курсом є конфіденційною^{6,7}. Впровадження інноваційних педагогічних технологій в курсове і міжкурсове підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти сприятиме підвищенню рівня їхньої технологічної культури^{8,9}, а отже, вдосконаленню педагогічної майстерності та правової освіченості.

⁶ Радкевич, О. П. Конфіденційність персональної інформації педагогічних працівників ПТНЗ під час інформаційно-аналітичної діяльності в мережі Інтернет. 2015. С. 85-87.

⁷ Радкевич, О. П. Розвиток правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. 2015.

⁸ Радкевич, В. О. (1995). Науково-педагогічне забезпечення професійного навчання майбутніх робітників і майстрів народних ремесел (Doctoral dissertation, Валентина Олександрівна Радкевич).

⁹ Радкевич, В. О. Проблеми професійного навчання на виробництві. Професійне навчання на виробництві: збірник наукових праць/ред. кол.: НГ Ничкало (голова) та ін.–К.: Науковий світ, 2003, 46-53.

3. ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсний період підвищення кваліфікації важливу роль відіграють інноваційні технології: тренінгові, кейс-технології, технологія проектного навчання, портфоліо, інформаційно-комунікаційні тощо. Їх використання дає змогу поглибити правові знання, удосконалити уміння й навички щодо застосування правових норм у педагогічній діяльності в умовах закладів професійної освіти.

Ефективною технологією, що зорієнтована на розвиток особистісної позиції у правових питаннях, активне використання теоретичних знань на практиці, моделювання різноманітних педагогічних ситуацій у правовому полі та їх вирішення є **тренінгова технологія**.

Основними перевагами використання тренінгів з метою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є:

- мотивування розвитку правової культури й підвищення правової активності педагогічних працівників;
- моделювання ситуацій, пов'язаних з правовими аспектами освітньої діяльності педагогічних працівників;
- забезпечення формування й удосконалення правових умінь, що є важливими для успішної реалізації професійної діяльності;
- можливість рольових ігор вирішувати професійні завдання, тим самим набуваючи досвіду практичної діяльності у правовому аспекті, зокрема;
- сприяння систематизації особистісного досвіду в правовому аспекті, усвідомленню рівня професійно-правової культури й визначенню можливих напрямів для самовдосконалення;
- забезпечують суб'єкт-суб'єктні відносини між учасниками освітнього процесу, формування умінь працювати в команді з дотриманням правових норм та ін.

Найбільш популярними є такі види тренінгових занять: тренінги особистісного зростання (сприяли формування особистісних якостей, необхідних для успішної реалізації професійної діяльності); просвітницькі тренінги (забезпечували процес інформування й формування системи знань про правові відносини між учасниками освітнього процесу; правові норми, що їх регулюють); правові тренінги (передбачали поглиблення знань та формування умінь і навичок щодо вирішення ситуацій у професійній діяльності, пов'язаних із правовими аспектами).

Використання **кейс-технології** дає змогу підвищувати рівень професійної компетентності педагогічних працівників закладів професійної освіти, удосконалювати їхні уміння й навички щодо вирішення професійних завдань з врахуванням правових норм. З методичної точки зору кейс є попередньо підготовленим навчальним матеріалом, в якому описується певна життєва ситуація.

На важливості кейс-технології наголошував В. Бігун, виокремлюючи такі переваги цієї технології у правовому вихованні:

– дає змогу поглиблювати й розширювати правничі знання й набувати відповідні уміння й навички, що забезпечує підвищення ефективності педагогічної діяльності;

– сприяє розвитку правового мислення, аналізуючи правову ситуацію, людина навчається мислити з точки зору правових норм, зокрема вчиться аргументації, розвивається уважність до деталей, життєвих нюансів та юридичних фактів;

– забезпечує формування колегіальних стосунків у колективі, що сприяє виявленню поваги до гідності іншої людини, її прав¹⁰.

Ефективність використання кейс-технології для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсовий період забезпечувалася дотриманням основних етапів розроблення та використання кейсів: підготовчий (спрямований на розроблення кейсу й методики його використання): основний (відображає безпосередньо процес роботи з кейсом) та підсумковий (забезпечує аналіз та оцінювання кейсу та результатів його використання). Етапи розроблення й використання кейсів у ході дослідження для розвитку правової культури майбутніх педагогічних працівників закладів професійної освіти представлено на рис.2.

¹⁰ Бігун В. С. Юридична професія та освіта. Досвід США у порівняльній перспективі / В.С.Бігун. – Київ: Видавнича організація «Юстініан», 2006. – 272 с.

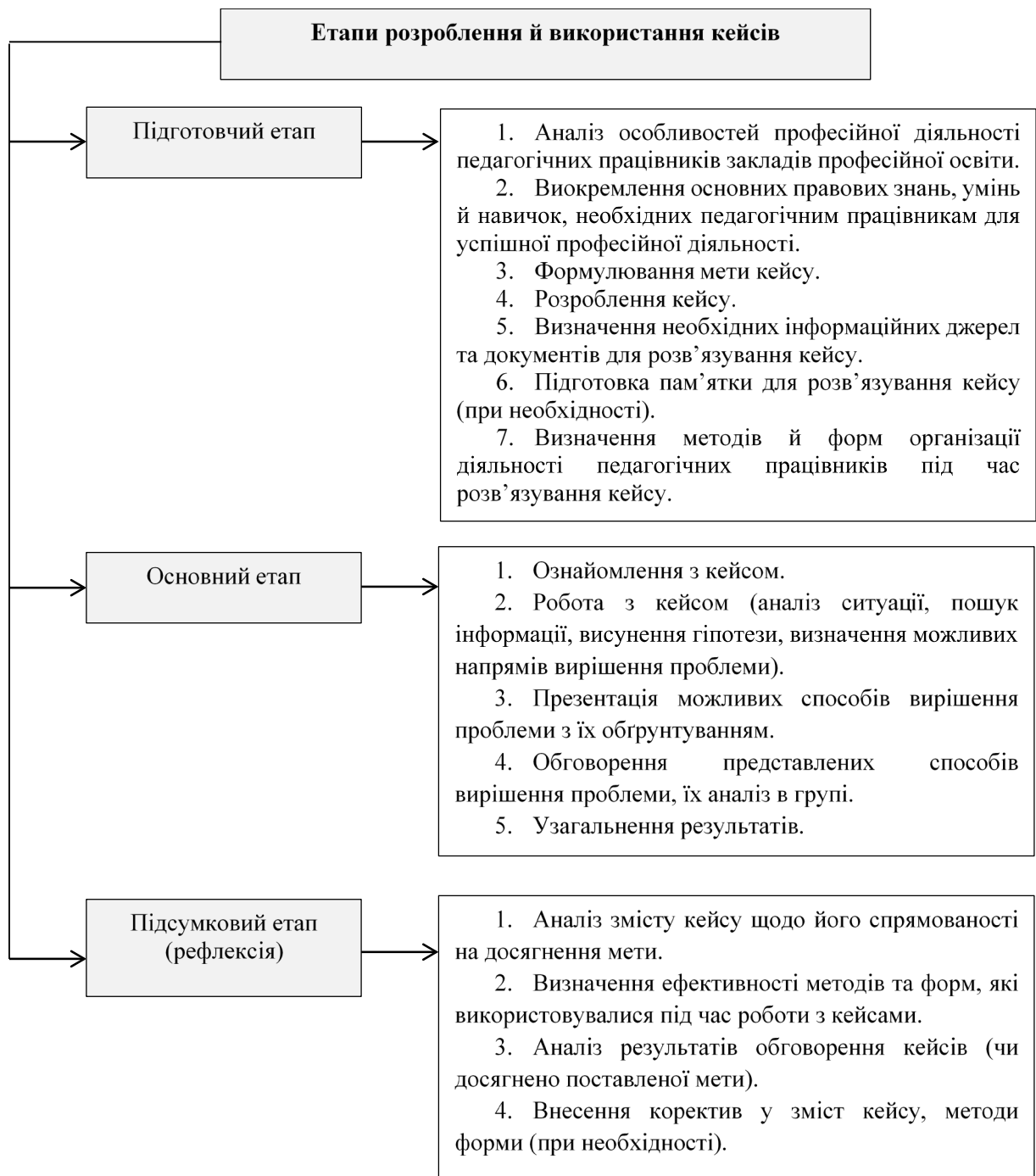


Рис. 2 Етапи розроблення й використання кейсів

Кейс-технологія інтегрує у собі такі методи: ситуаційний аналіз, метод інциденту, розбір ділової кореспонденції, методи ігрового проектування й ситуаційно-рольових ігор, дискусію та ін. Схарактеризуємо більш детально кожен з визначених методів та особливості їх використання у ході дослідження для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсовий період.

Так *метод ситуаційного аналізу* передбачає аналіз запропонованої ситуації з обґрунтуванням можливого її розв'язку. Наприклад, кейс на тему «Юридична відповідальність». Мета: удосконалення й поглиблення знань щодо правових норм в галузі освіти, формування здатності вирішувати ситуації, що виникають в освітньому процесі закладів професійної на засадах правових норм; виховувати повагу до законів.

Опис ситуації кейсу: учень закладу професійної освіти під час заняття з виробничого навчання в одного із своїх однокласників відібрав мобільний телефон і викинув його у вікно. Після чого два учні побилися (учень, який викинув телефон та учень, який є власником телефону). Учень, який є власником телефону наніс незначні тілесні ушкодження учню, який викинув його телефон з вікна. Визначте чи несуть юридичну відповідальність учні та педагогічні працівники закладу професійної освіти? Відповідь обґрунтуйте.

Запитання кейсу:

1. Яку відповідальність повинен нести учень, який забрав і викинув у вікно телефон свого однокласника?
2. Яку відповідальність повинен нести учень, який наніс незначні тілесні ушкодження учню?
3. Які дії педагогічних працівників професійної освіти?

Під час використання методу ситуаційного аналізу для розв'язування кейсів педагогічні працівники мають перш за все ознайомитися із ситуацією, що описана в кейсі; виокремити основну проблему, визначити чинники й учасників освітнього процесу, які можуть вплинути на вирішення проблеми; аналіз можливих напрямів вирішення проблеми та їх наслідків; прийняття остаточного рішення та його обґрунтування.

Для педагогічних працівників закладів професійної освіти, які не мають досвіду вирішення кейсів доцільним є розроблення пам'ятки, що полегшить їм роботу з кейсом. Наприклад, до запропонованого кейсу доцільним у пам'ятці є зосередження уваги педагогічних працівників на таких моментах: Яка виникла проблема? У чому полягає конфлікт? Хто є учасниками описаної ситуації? Які чинники впливають на регулювання описаної ситуації? Якими нормами закону регулюється ситуація, що виникла? Якими є Ваші аргументи на захист кожної із сторін конфлікту? Яке вирішення цієї ситуації, на Вашу думку, можливе? Відповідь обґрунтуйте. Які ще способи вирішення цієї ситуації можна запропонувати?

У контексті розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти цінність становить *метод інциденту*, який сприяє формуванню умінь і навичок самостійного пошуку інформації. Це дасть змогу не лише розв'язати кейс, а й сформулювати власну точку зору. Зазначимо, що

кейси, для розв'язання яких використовують метод інциденту, як правило не містять всієї необхідної інформації, що в деякій мірі ускладнює їх вирішення. Прикладом такого кейсу для педагогічних працівників закладів професійної освіти може слугувати кейс «Правові засади». Мета: удосконалення знань педагогічних працівників закладів професійної освіти щодо прав та обов'язків учасників освітнього процесу; формування умінь і навичок вирішувати ситуації, що виникають в освітньому процесі закладів професійної освіти на засадах правових норм; виховувати повагу до законів.

Опис ситуації кейсу: Міністерство освіти і науки України провело моніторинг закладів професійної освіти і виокремили найактуальніші проблеми:

- державні кошти використовуються нераціонально, в переважній більшості вони спрямовуються на оренду й ремонт приміщень та заробітну плату педагогічним працівникам;
- заробітна плата педагогічних працівників низька, що суттєво знижує їхню мотивацію до професійної діяльності, потребу опановувати сучасні методики й технології;
- навчальні програми підготовки учнів у закладах професійної освіти не враховують сучасні досягнення науки й виробництва.

Завдання: підібрати до кожної із виокремлених проблем аргументи «за» і «проти» щодо того чи можна ці зауваження розглядати як порушення прав людини на освіту.

Зазначимо, що кожен із методів, які використовуються для розв'язання кейсів має свої особливості. Зокрема, *метод розбору ділової кореспонденції* передбачає разом з описом ситуації представлення всього пакету документів, які необхідні для її вирішення. З точки зору методики, цінність цього методу полягає в тому, що пакет документів містить як необхідні для вирішення кейсу документи, так і ті, що не мають жодного відношення до описаної ситуації. Завдання педагогічних працівників не лише розв'язати кейс, а перш за все, проаналізувати документи й визначити ті, які їм необхідні для виконання завдання. В залежності від ситуації, яка описана в кейсі, може бути розподіл педагогічних працівників на ролі. Прикладом такого кейсу може бути кейс на тему «Прийняття на роботу в заклад професійної освіти». Основні ролі – директор закладу професійної освіти, начальник відділу кадрів, педагогічні працівники, претендент(и) на посаду майстра виробничого навчання.

Метод ігрового проектування забезпечує пошук найбільш оптимального вирішення проблеми. Його реалізація передбачає розроблення як індивідуальних, так і групових проектів з їх презентуванням педагогічному колективу закладу професійної освіти. Прикладом може бути кейс-проект на

тему «Створення громадської організації працівників закладів професійної освіти». Завдання кейсу: проведіть установчі збори по створенню громадської організації працівників закладів професійної освіти та оформіть відповідний протокол установчих зборів, попередньо підготувавши інформацію про керівний склад громадської організації, програму, символіку й статут організації.

Метод рольових ігор дає змогу інсценувати ситуацію, яка представлена у кейсі перед своїми колегами, після чого проаналізувати й запропонувати можливі способи її вирішення. Наукова цінність цього методу, як свідчать результати експерименту, полягає у набутті педагогічним працівником певного досвіду не лише вирішення проблеми, а й відповідно до ролі, яку він інсценізував. При цьому педагоги й майстри виробничого навчання можуть самостійно визначати тематику й розробляти кейси, моделюючи їх залежно від тих проблем, які виникають у їхній професійній діяльності. Прикладом кейсу, вирішення якого здійснюється за допомогою методу рольових ігор є кейс на тему «Референдум».

Наступним методом, що передбачає обмін думками щодо обґрунтування можливих способів вирішення певної проблеми, яка описана в кейсі є *дискусія*. Під час використання методу дискусії важливим є дотримання культури педагогічної взаємодії, повага до опонента за темою дискусії. Для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсовий період використовувався, наприклад, кейси «Права й обов'язки педагогічних працівників закладів професійної освіти», «Вирішення конфліктних ситуацій між учасниками освітнього процесу в межах правового поля». Зазначимо, що використання кейсів спрямоване передусім на детальний аналіз ситуації, виокремлення напрямів її вирішення з обґрунтуванням позитивних та негативних аспектів кожного напрямку, а не їх оцінювання. Кейси не мають єдиного правильного рішення, кожен педагогічний працівник за результатами аналізу ситуації та інформаційних джерел з врахуванням особистого педагогічного досвіду може запропонувати своє власне бачення щодо вирішення кейсу. Таким чином, використання кейс-технології дає змогу формувати здатність педагогічних працівників до самостійності правових рішень і оцінок при взаємодії з іншими суб'єктами в рамках професійної діяльності; здатність до критичного осмислення, оцінки та коригування власної діяльності з позицій норм права.

Урахування тенденції переходу від жорстко регламентованої організації освіти до варіативної, яка передбачає високий рівень розвитку навчальної самостійності, здатності до самореалізації й самоосвіти особистості, яка

навчається впродовж життя в контексті дослідження особливої актуальності набуває використання **технології проектного навчання**.

Результатом проектної діяльності є творчий продукт – проект, тобто результат самостійної діяльності педагогічного працівника від ідеї до її реалізації, що характеризується наявністю новизни. У процесі виконання проекту доцільно акцентувати увагу педагогічних працівників на врахуванні освітніх цілей, для досягнення яких спрямовано розроблення даного проекту. Ефективність реалізації завдань проектної діяльності залежить від умінь педагогічних працівників аналізувати проекти, розроблені іншими студентами чи викладачами, дотримуватися вимог, які висуваються до об'єкта проектної діяльності.

Результати аналізу наукових праць дають змоги виокремити різні підходи до класифікації проектів, що використовуються для підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників в міжкурсовий період. В контексті теми нашого дослідження, особливу цінність становлять навчально-методичні (практико-орієнтовані) проекти, що сприяють формуванню в педагогічних працівників закладів професійної освіти інтересу до правового законодавства, потреби щодо розширення й поглиблення правових знань, захисту прав людини як загальнолюдської і особистісно значущої цінності, формування умінь щодо реалізації завдань правового виховання та захисту прав і правових цінностей як учнів, так і власних.

Ураховуючи особливості професійної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти, інтеграцію педагогічного та інженерного (технологічного) складників, тематика практико-орієнтованих проектів може бути як педагогічна, так і технологічна. Наприклад, для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсовий період можуть бути запропоновані такі теми педагогічних практико-орієнтованих проектів: проект виховного заходу на тему «Права учнів закладів професійної освіти», проект навчального посібника «Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти», проект плакату «Правові норми, що регулюють освітній процес закладів професійної освіти» тощо.

Акцентуємо увагу на тому, що залежно від спеціальностей за якими здійснює підготовку заклад професійної освіти, тематика технологічних практико-орієнтованих проектів для педагогічних працівників може бути різноманітна. Наприклад, для майстрів виробничого навчання, які здійснюють підготовку за спеціальністю «Технологія виробів легкої промисловості» доцільно запропонувати такі теми проектів: «Правові аспекти діяльності швейного виробництва», «Права й обов'язки працівників швейного

виробництва», «Правові аспекти, що регулюють безпечну діяльність на швейному виробництві» тощо.

З метою підвищення ефективності розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, незалежно від спрямованості тематики проекту (педагогічна або технологічний) доцільно дотримуватися певної послідовності виконання проекту відповідно до визначених етапів: організаційного, пошукового, технологічного та заключного. Послідовність та зміст кожного з визначених етапів представлено на рис. 3.



Рис. 3 Етапи виконання проекту та їх зміст

Для забезпечення ефективності результатів проектної діяльності педагогічним працівникам на заключному етапі пропонувалося здійснити рефлексію своєї діяльності даючи відповіді на такі запитання: З якою метою було створено проект? Що нового дізналися під час роботи над проектом? Яким чином змінилося світобачення щодо проблеми, яка розглядалася в проекті? Наскільки тема проекту є актуальною саме для Вас? Чи доцільним є практична реалізація проекту? Що б Ви доповнили чи змінили у своєму проекті?

Виконаний проект, може бути також компонентом професійного **портфоліо** педагогічних працівників закладу професійної освіти, що презентує його рівень не лише методичної, а й правової готовності до професійної діяльності. Портфоліо не просто є матеріалізацією найважливіших досягнень педагога за певний проміжок часу, це, перш за все, є черговим етапом у розвитку самої педагогічної професії. Таким чином, портфоліо педагогічного працівника виступає його своєрідною візитівкою, що впливає на формування його іміджу.

Використання портфоліо дає змогу систематизувати досвід педагогічних працівників щодо використання правових норм у професійній діяльності; здійснити аналіз та оцінити напрями використання правових аспектів в освітньому процесі через аналіз змісту методичних розробок; представити напрацювання дидактичних матеріалів, що забезпечують правове регулювання різних ситуацій у професійній діяльності.

Орієнтовна структура портфоліо педагогічного працівника закладу професійної освіти містить:

- портфоліо документів (законодавчі акти, положення, документи, що визначають права людини);
- портфоліо розробок (проекти, реферати, есе, виховні заходи, ментальні карти, тренінги, кейси, що відображають різні аспекти професійної діяльності);
- портфоліо відгуків (містить: характеристики, відгуки, різні інші записи, сертифікати учасника тренінгів, семінарів, що характеризують педагогічного працівника, рівень його компетентності).

Таким чином, портфоліо є технологією, що інтегрує в собі результати реалізації інших технологій та видів діяльності педагогічного працівника та дає змогу не лише оцінити, а й презентувати його досягнення в динаміці.

Особливої актуальності набуває використання **інформаційно-комунікаційних технологій**. Результати аналізу наукових праць дають змогу

визначити інформаційно-комунікаційні технології як сукупність різноманітних технологічних інструментів і ресурсів, які використовуються для забезпечення процесу комунікації та створення, поширення, збереження та управління інформацією. Їх використання сприяє прискоренню процесу передавання інформації, накопиченню досвіду людства (соціального, технологічного), підвищенню рівня адаптації людини до соціальних змін. Зазначимо, що ефективність професійної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти в значній мірі визначається їх здатністю до використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності.

Необхідно відмітити, що на сьогодні є велика кількість сервісів для створення й збереження дидактичних матеріалів, які дають змогу стимулювати педагогічних працівників до самоосвітньої діяльності й розвитку правової культури зокрема. Розглянемо сервіс LearningApps, що дає змогу розробляти інтерактивні завдання на різну тематику, зокрема й правову. Сервіс має численну кількість шаблонів, які використовували педагогічні працівники у своїй роботі. Створенні завдання розміщуються на сайті сервісу LearningApps (<http://learningapps.org>), доступ до них надає розробник. На сайті виокремлено наступні категорії вправ: вибір, розподіл, послідовність, заповнення, онлайн-ігри, інструменти. Зразок вправи на сайті сервісу LearningApps наведено на рис. 4.

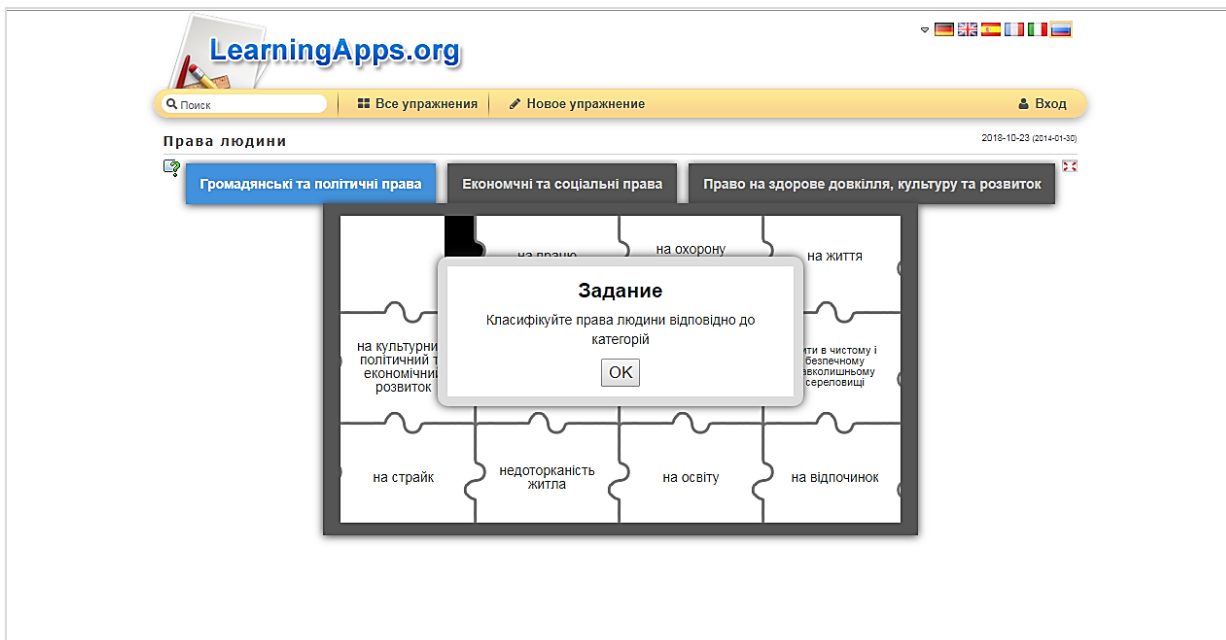


Рис.4. Зразок завдання на сайті сервісу LearningApps

Зазначимо, що на сайті сервісу LearningApps представлено багато різних шаблонів вправ, наприклад, «Знайти пару», «Просте упорядкування», «Класифікація», «Вільна текстова відповідь», «Вікторина», «Фрагменти

зображень», «Колекція вправ», «Заповніть пропуски», «Аудіо- та відеоконтент», «Кросворд», «Пазл», «Знайти слова», «Вгадай слово», «Парочки» та ін. Опановуючи цей сервіс педагогічні працівники не лише підвищували рівень готовності до використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі, а й втілювали ідеї своїх проєктів за допомогою цих сервісів у своїй професійній діяльності.

У розвитку правової культури педагогічних працівників широко використовуються дистанційні курси, електронні посібники, мультимедійні презентації, відео матеріали (фрагменти відео уроків, фільмів на педагогічну тематику, в яких представлено ситуації, що потребують правового вирішення).

У міжкурсовий період підвищення кваліфікації з метою розвитку правової культури педагогічних працівників застосовується **технологія веб-квест**. Вона дає змогу мотивувати й активізувати педагогічних працівників щодо розвитку правової культури у них; поглибити й систематизувати знання й формувати здатність щодо вирішення професійних завдань у типових і нетипових ситуаціях в аспекті врахування та дотримання правових норм. Веб-квест трактують як сайт, з яким працюють педагогічні працівники у міжкурсовий період, виконуючи на ньому певні завдання. Зазначимо, що сайт містить, тему веб-квесту; центральне завдання; ролі й завдання відповідно до розподілених ролей; опис процедури виконання центрального завдання веб-квесту; інформаційні ресурси, які можуть бути корисними для виконання завдання, нормативну базу; керівництво до дій; критерії оцінювання та ін. Для розроблення веб-квестів застосовують безкоштовне програмне забезпечення, яке можна знайти в мережі Інтернет.

Зазначимо, що різновидом веб-квесту є квест, головною відмінністю якого є виконання завдань без активного залучення інформаційно-комунікаційних технологій, тобто завдання видаються й виконуються без залучення комп'ютерної техніки). Наприклад, веб-квест завдань охоплює: переказ, самопізнання, компіляція, аналітична задача, творче завдання, таємнича історія, головоломка, журналістське розслідування, досягнення консенсусу, детектив та ін. Реалізація завдань веб-квесту здійснювалася з дотриманням певної послідовності дій на кожному з визначених етапів:

– організаційний етап з визначенням чітких правил (ознайомлення із завданнями квесту й критеріями оцінювання, визначення термінів виконання завдання, учасників та розподіл ролей та завдань між ними; визначення результатів виконання квесту, перегляд й опрацювання інформаційних ресурсів, необхідних для виконання завдання);

- змістовий (виконання завдань, відповідно до розподілених ролей, учасниками квесту, проведення при необхідності консультацій, самооцінювання проміжних етапів виконання завдань);
- підсумковий (аналіз й оцінювання результатів виконання квесту, отриманого досвіду, рефлексію).

Етапи виконання квестів та їх зміст наведено на рис. 5.

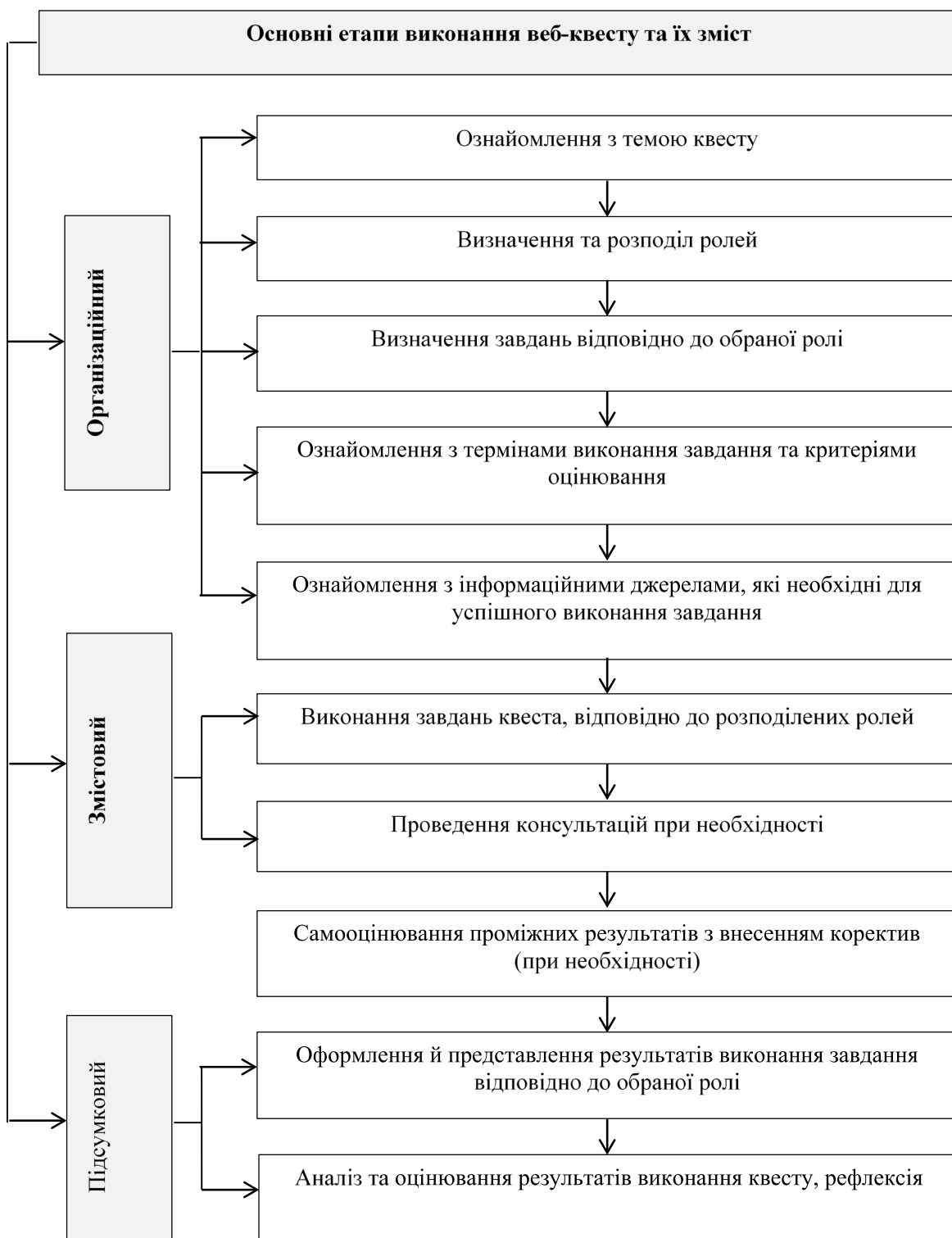


Рис. 5. Етапи виконання квестів та їх зміст

З метою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти було використано веб-квест на тему «Правові норми, що регулюють взаємодію учасників освітнього процесу». Учасникам веб-квесту пропонувалися такі ролі й завдання:

– учень закладу професійної освіти – підготувати реферат на тему «Законодавчі акти, що визначають правові відносини учасників освітнього процесу»;

– педагогічні працівники – відібрати й сформувати відеотеку з відеофрагментами художніх фільмів про педагогів, що демонструють порушення правових норм учасників освітнього процесу; проаналізувати відеофрагменти й обґрунтувати можливі порушення;

– директор закладу – систематизувати й укласти збірник нормативний документів «Правова допомога педагогічному працівнику», що відображають правові норми, дотримання яких є обов'язковим для учасників освітнього процесу;

– юрист – розробити ментальні карти щодо можливих дій педагогічних працівників у типових ситуаціях вирішення конфліктних ситуацій відповідно до правових норм.

Дієвим було залучення педагогічних працівників до розроблення веб-квестів для учнів закладів професійної освіти. Це дало змогу систематизувати їхні знання, удосконалити уміння щодо вирішення можливих конфліктних ситуацій у правовому полі, які виникають перш за все між учнями в межах та поза межами закладу освіти, а також підвищити рівень професійної компетентності щодо застосування інноваційних технологій у професійній діяльності педагогічних працівників.

Таким чином, функціональні можливості веб-квестів дають змогу формувати у педагогічних працівників уміння розв'язувати завдання професійної діяльності, що забезпечують її ефективність, стимулюють до одержання нових знань, сприяють удосконаленню й поглибленню знання правих аспектів педагогічної діяльності на міждисциплінарній основі.

Дієвим є використання **технології майндмепінгу**, що розглядається як сукупність методів та прийомів, які використовуються в освітньому процесі та базуються на ментальних картах і дають змогу підвищити ефективність

сприйняття навчального матеріалу, розв'язання завдань та прийняття рішень¹¹.

Технологія майндмепінгу (ментальних карт) дає змогу розробляти план заняття, виховного заходу або доповіді у вигляді ментальної карти. Розроблення ментальної карти дає змогу систематизувати, структурувати й візуалізувати інформацію у вигляді своєрідної діаграми, на якій відображено основні поняття, ідеї, дати, закони та інші компоненти, що розташовані навколо головного терміну або ідеї; визначити логічні взаємозв'язки між поняттями, що дає змогу більш глибоко зрозуміти сутність теми; візуалізувати інформації, представивши її у зручному й компактному для сприйняття вигляді. Ця технологія може бути: традиційною (розроблення ментальних карт на папері), або за допомогою спеціального програмного забезпечення та сервісів. На сьогоднішній день для створення ментальних карт використовують різні програми, зокрема Decision Explorer (www.banxia.com), Ygnius (www.mindgenius.com), FreeMind (freemind.sourceforge.net), MindMapper (www.mindmapper.com), Microsoft Visio 2003 (www.microsoft.ru), MindJet MindManager (www.mindjet.com/products/overview.aspx), Visual Concept (www.visual-concept.co.uk) та ін. У ході дослідження, для створення ментальних карт переважно використовувався безкоштовний онлайн додаток Coggle (www.coggle.it).

Під час розроблення ментальних карт зосереджували увагу педагогічних працівників на таких аспектах: обов'язкове відображення основної дефініції, яка є головним поняттям, що вміщує в себе весь зміст ментальної карти; врахування ієрархічності зв'язків; використання при необхідності графічних об'єктів; чіткість та лаконічність термінів на кожній гілці; розмежування інформаційних блоків, що містять різні напрями висвітлення поняття або ідеї; використання символів, рисунків для підсилення асоціативного сприйняття ментальної карти. Наприклад, у ході дослідження педагогічними працівниками пропонувалося розробити ментальні карти на такі теми: «Правові норми, що регулюють освітній процес у закладах професійної освіти», «Правові відносини між учасниками освітнього процесу у закладах професійної освіти» та ін. Це сприяє поглибленню й систематизації знань щодо правових норм та законів в галузі освіти і професійної, зокрема. Зазначимо, що формування у педагогічних працівників вміння розробляти ментальні карти позитивно позначиться на підвищенні рівня їхньої

¹¹Кононец Н. В. Технологія майндмепінгу як педагогічна технологія ресурсно-орієнтованого навчання інформатики в коледжі // Наукові праці ДонНТУ. Серія: «Педагогіка, психологія і соціологія». – Донецьк, 2013. – № 2 (14). – С. 125–131.

професійної культури Основні етапи розроблення ментальних карт наведено на рис. 6.

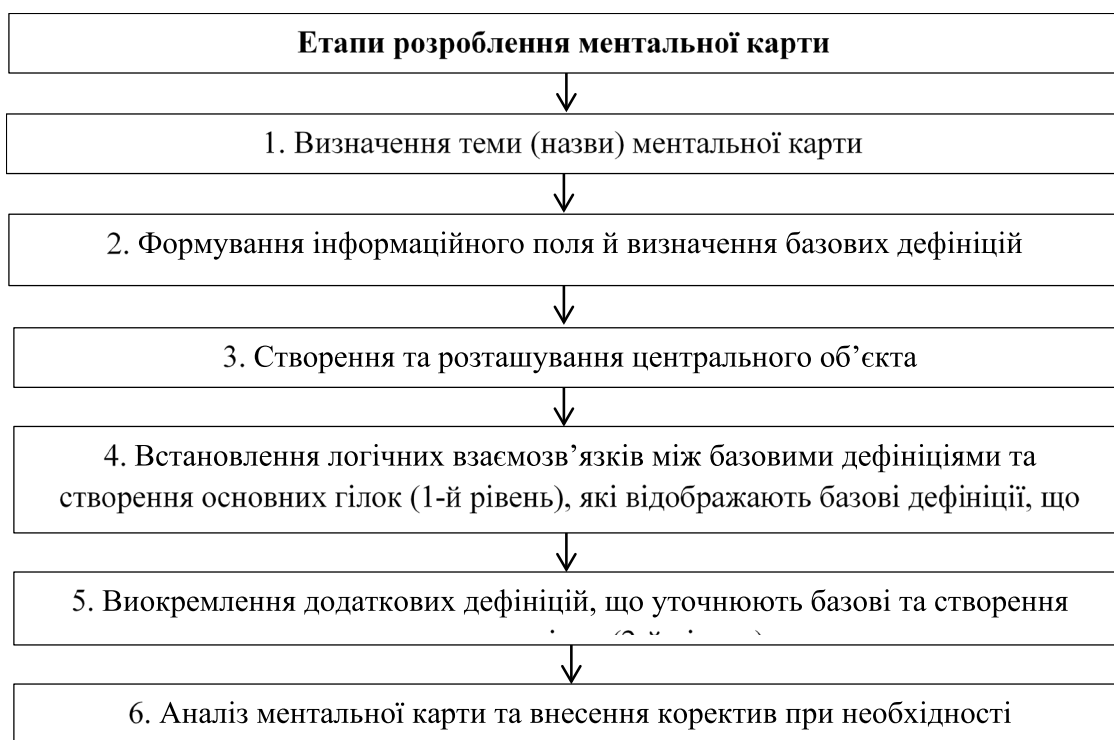


Рис. 6. Етапи розроблення ментальних карт

Навички розроблення й створення ментальних карт заняття або виховного заходу допомагають педагогічному працівнику побачити всі взаємозв'язки між окремими питаннями дисципліни, завдання, що стоять перед курсом. Ментальні карти доцільно використовувати при розробленні плану проведення заняття, визначення послідовності виконання технологічних операцій, розв'язуванні кейсів та ін. Іноді важко відібрати з усього напрацьованого матеріалу, який є у викладача, ті питання, завдання, вправи, які необхідні для реалізації мети з урахуванням індивідуальних особливостей учнів. Окресливши основні питання заняття і віднісши до нього всі вправи, які дають змогу забезпечити його засвоєння, можна при їх наочному переліку вибрати необхідні, позначити їх маркером, помітити ті, які є запасними та потребують вступного теоретичного матеріалу тощо. Технологію майндмеппінгу можна використовувати у поєднанні з іншими технологіями: під час пошуку та генерації ідей щодо виконання проєктів, способів вирішення проблеми під час розв'язання кейсів, структурування інформації, формулювання висновків. Розроблені ментальні карти педагогічні працівники можуть презентувати у своєму професійному портфоліо. Таким чином, використання ментальних карт дає змогу не лише розвивати правову

культуру, а й удосконалювати уміння щодо планування та організації освітнього процесу, розв'язання конфліктних ситуацій між учасниками освітнього процесу, презентувати свої методичні розробки.

Таким чином, основними інноваційними технологіями що забезпечують розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є: тренінгові, кейс-технології, технологія проектного навчання, портфоліо, інформаційно-комінікаційні (веб-квести, технологія майндмепінгу, LearningApps). Застосування обґрунтованих технологій дає змогу не лише формувати правову культуру педагогічних працівників, а й підвищувати рівень професійної компетентності, що сприятиме підвищенню успішності освітнього процесу у закладах професійної освіти, загалом.

4. АВТОРСЬКИЙ ДИСТАНЦІЙНИЙ СПЕЦКУРС «ПРАВОВА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ»

4.1 ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

В умовах євроінтеграційних процесів зростає значущість модернізації системи професійної освіти з метою підвищення рівня її відповідності потребам сучасного суспільства та вимогам ринку праці. У цьому контексті значна роль відводиться педагогічним працівникам закладів професійної освіти, які реалізують освітні програми професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. З огляду на це, вони повинні вміти безперервно оновлювати їх зміст з урахуванням вимог роботодавців, а також змін у сучасному українському законодавстві.

У зв'язку з цим актуалізується значення підвищення рівня правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації для розширення їхнього світогляду на освітньо-правовий складник професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Означене позитивно вплине на якість професійної освіти, адже майбутні кваліфіковані робітники отримуватимуть правові, знання, поради, консультації тощо в процесі їхнього навчання в закладах професійної освіти та в умовах виробництва. Запровадження правового складника в освітній процес сприятиме утвердженню принципів вселюдської моралі, правди, справедливості, патріотизму, доброти, працелюбності та інших добродієностей, виховання поваги до Конституції, законодавства України, державної символіки тощо.

Метою спецкурсу є сприяння педагогічним працівникам закладів професійної освіти, зокрема у міжкурсовий період підвищення кваліфікації вдосконаленню правової освіченості, оволодінні знаннями і вміннями моделювати та розв'язувати професійно-правові ситуації навчального та виховного характеру в освітньому процесі.

У межах спецкурсу педагогічні працівники закладів професійної освіти мають можливість оволодіти знаннями щодо конституційного права як основного нормативного акту України, освітнього законодавства в широкому та більш вузькому його розумінні, цивільного права та процесу як самого поширеного в повсякденному житті виду права, права інтелектуальної власності, нормативних основ підприємницької діяльності та трудового права України.

З огляду на це, педагогічним працівникам закладів професійної освіти пропонується самостійно: опанувати знаннями щодо основних понять, принципів та інститутів сфер права; вивчити і продукувати у життєвих ситуаціях правові знання для розв'язання проблем, що виникають під час освітнього процесу; засвоїти основні положення Конституції України, цивільного та трудового права; ознайомитися з основними міжнародно-правовими актами у сфері професійної освіти.

Спецкурс «Правова культура педагога закладу професійної освіти» розраховано на 30 годин, кожна його тема включає визначену кількість годин. За результатами засвоєння кожної теми спецкурсу педагогічні працівники здійснюють самоконтроль вивченого матеріалу.

4.2 ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ з\п	Тема	Кількість годин
1.	Конституційне право	2
2.	Освітнє законодавство	4
3.	Цивільне право і процес	6
4.	Право інтелектуальної власності	4
5.	Законодавчі основи підприємницької діяльності	6
6.	Трудове право	8
	ВСЬОГО	30

4.3 ПРОГРАМА СПЕЦКУРСУ

Тема № 1. Конституційне право (2 години)

1. Конституція як основний закон суспільства та держави.
2. Народовладдя, референдуми та вибори в Україні.

Рекомендована література:

1. Конституція України. Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР Про громадянство України: Закон України від 19.02.2016//ВВР України.

2. Конституційне право України : підручник / за ред.: В. П. Калісник, Ю. Г. Барабаш. – Х. : Право, 2010. – 416 с.
3. Савчин М.В. Конституційне право України. Підручник / відп. ред. проф., д.ю.н. М.О. Баймуратов. – К. : Правова єдність, 2009. – 1008 с
4. Майданник, О. О. Конституційне право України: Навч. посіб. – К: Алерта, 2011. – 380 с.

Тема № 2. Освітнє законодавство

(4 години)

1. Державна політика в галузі освіти
2. Управління в галузі освіти та директивні документи
3. Правові засади фінансування та регулювання майнових відносин у галузі освіти
4. Система професійної освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Рекомендована література

1. Закон України «Про освіту» (2020). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
2. Державні стандарти освіти і національне освітнє законодавство.: навч. посіб. / Г. В. Лаврик, Г. В. Терела, Т. О. Харченко [та ін.] ; за ред. Г. В. Лаврик.- К. : «Центр учбової літератури», 2014. - 208 с.
3. Про затвердження Положення про дистанційне навчання МОН України; Наказ, Положення від 25.04.2013 № 466 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>
4. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>
5. Закон України «Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

Тема № 3. Цивільне право і процес

(6 годин)

1. Відносини, що регулюються цивільним законодавством
2. Акти цивільного законодавства і договір. Звичай та аналогія права
3. Право на захист цивільних прав та інтересів. Самозахист
4. Загальні положення про фізичну, юридичну особу

5. Підстави набуття та припинення права власності. Приватна, державна, комунальна та спільна форми власності
6. Види зобов'язань (виникнення, виконання, припинення)

Рекомендована література

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435 – IV // ВВР України. – 2003. - № 40-44. – Ст. 356.
2. Харитонов Є. О. Цивільне право України : підручник / Є. О. Харитонов, О. І. Харитонova, О. В. Старцев. - 3-тє вид., перероб. і доп. - К. : Істина, 2011. - 808 с.
3. Цивільне право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. Г.Б. Яновицької, В.О. Кучера. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2011. – 468 с.
4. Цивільне право України : навч. посібник / І. І. Килимник, А. М. Бровдій, Д. Є. Кутоманов; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова; Х. : ХНУМГ. – 2014. – 225.
5. Українське цивільне право : навч. посіб. 3-тє вид. перероб. та доп. / за ред.. Заїки Ю. О. [Ю. О. Заїка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як, О.П. Радкевич та ін.] – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 358с.
6. Застосування судами цивільного і цивільного процесуального законодавства / За заг. ред. П. І. Шевчука. – К., 2002. – 416с.
7. Зейкан Я.П. Коментар Цивільного процесуального кодексу України / Я. П. Зейкан. - К. : Юридична практика, 2006. – 560с.
8. Кілічава Т.М. Цивільне процесуальне право: навчальний посібник / Т.М. Кілічава.- К.:Центр учбової літератури, 2007.- 352с.
9. Кравчук В.М. Стратегія і практика цивільного процесу: практичний посібник / В.М, Кравчук.- К.: Атіка, 2002.- 405с.
10. Фурса С. Цивільний процесуальний кодекс України. Науково-практичний коментар / С. Фурса, Є. Фурса, С. Щербак. –К.: КНТ, 2007. - 816с.
11. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних закладів в частині цивільного судочинства / О. П. Радкевич // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. – 2014. – Вип. 9. – С. 95 – 100
12. Радкевич О. П. Цивільно-правовий захист прав інтелектуальної власності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів / О. П. Радкевич // Професійно-технічна освіта – 2015. – №3. – С.51–54

Тема № 4. Право інтелектуальної власності

(4 години)

1. Загальні положення про право інтелектуальної власності
2. Авторське право й суміжні права
3. Інтелектуальна власність і мережа інтернет
4. Захист інформації та інтелектуальна власність

Рекомендована література

1. Українське цивільне право: навч. посіб. 3-тє вид. перероб. та доп. / за ред.. Заїки Ю. О. [Ю. О. Заїка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як, О.П. Радкевич та ін.] – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 358с.
2. Цивільний кодекс України: від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40–44. – Ст. 356. – Електрон. версія ред. 01.01.2014 р.
3. Господарський кодекс України : від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 18–22. – Ст. 144. – Електрон. версія ред. 01.01.2014 р.
4. Харитоновна О. І. Правовідносини інтелектуальної власності, що виникають внаслідок створення результатів творчої діяльності (концептуальні засади) / О. І. Харитоновна. – О. : Фенікс, 2011. – 346 с.
5. Якубівський, Ігор Євгенович. Набуття, здійснення та захист майнових прав інтелектуальної власності в Україні : монографія / І. Є. Якубівський ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. - Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2018. - 521 с.
6. Перспективні напрями захисту інформації : зб. тез доп. IV всеукр. наук.-практ. конф., 2 - 6 верес. 2018 р., Одеса / Одес. нац. акад. зв'язку ім. О.С. Попова. - Одеса : ОНАЗ, 2018. – 103
7. Кушакова-Костицька Н. В. Право на інформацію в інформаційну епоху: порівняльне дослідження : монографія / Н. В. Кушакова-Костицька. - Київ : Логос, 2018. – 270
8. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів щодо юрисдикційної форми захисту авторського права / О. П. Радкевич // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. – 2014. – Вип. 8. – С. 81 – 87
9. Радкевич О.П. Авторське право педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів /Олександр Петрович Радкевич// Професійно-технічна освіта. – 2014. Вип. 4 – С. 34–37

10. Радкевич О.П. Цивільно-правовий захист прав інтелектуальної власності педагогічних працівників ПТНЗ /Олександр Петрович Радкевич// Професійно-технічна освіта. – 2015. – №. 3. – С. 51–54
11. Радкевич О. П. Правова компетентність з охорони авторського права педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів: міжнародний аспект / Олександр Петрович Радкевич // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 11 / Інст–т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. - К.: Міленіум, 2016. - С. 96 – 102.
12. Радкевич О.П. Правова компетентність з охорони авторського права педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів: міжнародний аспект // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 11 / Інст-т проф.-тех. Освіти НАПН України; [Ред. кол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Міленіум, 2016. – С. 96-102.
13. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів з охорони і захисту електронних навчально-методичних матеріалів у професійній діяльності / О. П. Радкевич // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали звітної науково-практичної конференції за 2014 рік (м. Київ, 26 березня 2015) Т.2. – С. 45-48
14. Радкевич О.П. Методичні рекомендації щодо розвитку правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів [Електронний ресурс] / Олександр Петрович Радкевич // ПТО НАПН України, К.; – 98 с.

Тема № 5. Законодавчі основи підприємницької діяльності

(6 годин)

1. Основи правового регулювання підприємницької діяльності
2. Суб'єкти підприємництва
3. Заснування підприємництва
4. Спеціальні умови здійснення підприємництва
5. Ліцензування, патентування та квотування підприємницької діяльності
6. Припинення підприємницької діяльності

Рекомендована література

1. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

2. Українське цивільне право [текст] : навч. посіб. 3-тє вид. перероб. та доп. / за ред. Заїки Ю. О. [Ю. О. Заїка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як, О.П. Радкевич та ін.] – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 358с.
3. Основи підприємницької діяльності : навч. посіб. для ун-тів. Т. 2. Міжнародний бізнес / Б. М. Пунько. - Львів, 2018. - 415 с.
4. Філіппова С. В. Основи підприємницької діяльності : навч. посіб. для студ. ВНЗ / С. В. Філіппова, К. В. Ковтуненко; Одес. нац. політехн. ун-т. - О. : ВМВ, 2009. - 264 с.
5. Закон України «Про підприємництво» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12>. Accessed 16 Mar 2020.

Тема № 6. Трудове право

(8 годин)

1. Трудовий договір: поняття, види
2. Поняття та види робочого часу
3. Час відпочинку: поняття та види
4. Святкові та неробочі дні.
5. Оплата праці та інші заохочувальні й компенсаційні виплати
6. Відповідальність за трудовим правом
7. Охорона праці на виробництві
8. Трудові спори: причини виникнення та порядок вирішення

Рекомендована література

1. Трудове право України. підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
2. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Харків : Право, 2019. – 544 с.
3. Булеца С.Б., Менджул М.В., Нечипорук Л.Д., Кляп В.І., Свадеба Н.І. Трудове право: методичні рекомендації для практичних занять та самостійної роботи студентів. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2019. 60 с.
4. Трудове право України: підручник / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Нац. унт «Остроз. акад.» ; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. 2-ге вид., стер. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.

5. Трудове право України: навч. посіб. / Костюченко О. Є.; Держ. фіск. служба України, Ун-т держ. фіск. служби України. Ірпінь : Ун-т ДВС України, 2018. 318 с.
6. Трудове право України : навч. посіб. / В. О. Кучер та ін. ; за заг. ред. В. О. Кучера ; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 563 с. 12. Трудове право України: підручник / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Нац. унт «Остроз. акад.» ; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. 2-ге вид., стер. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.
7. Трудові договірні відносини : навч. посіб. / Н. М. Самолюк, Г. М. Юрчик ; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. Рівне : НУВГП, 2018. 341 с.
8. Трудове право : підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України О. М. Ярошенка ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2-е вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2017. 557 с.

4.4 ТЕСТИ

(оберіть правильну відповідь на запитання)

Яка правильна відповідь, відповідно до положень Конституції України: «Права людини є:»?

1. невідчужені;
2. не вичерпні;
3. непорушні;
4. обмежуваними за рішенням суду;
5. вичерпні;
6. рівними.

Правильна відповідь _____

Який випробувальний термін встановлюється для робітничих професій?:

1. до двох тижнів;
2. до трьох тижнів;
3. до одного місяця;
4. один місяць;
5. до трьох місяців;
6. три місяці

Правильна відповідь _____

Що є основним документом для обліку трудового стажу?:

1. паспорт;
2. військовий квиток;
3. трудова книжка;
4. трудовий договір;
5. заява про прийняття на роботу;
6. всі перелічені документи

Правильна відповідь _____

Коли повинна бути видана трудова книжка за умови припинення трудового договору:

1. не пізніше як за два дні до розрахунку;
2. не пізніше як за три дні до розрахунку;
3. в день розрахунку;
4. в останній день виходу працівника на роботу;

5. в останній день трудового договору;
6. після проходження 14 днів.

Правильна відповідь _____

Які відомості вказуються у трудовій книжці?:

1. про початок трудової діяльності
2. про заохочення
3. про стягнення
4. про трудовий стаж
5. про заборону обіймати певні посади
6. про втрату професійної працездатності
7. про стійку втрату професійної працездатності

Правильна відповідь _____

Скільки складає робочий час працівника на тиждень?:

1. 40 годин протягом 7-денного періоду
2. 40 годин протягом 5-денного періоду, що розпочинається в понеділок та закінчується в п'ятницю
3. 40 годин на тиждень
4. 45 годин протягом 7-денного періоду
5. 36-годинн протягом 7-денного періоду
6. 36-годинн протягом тижня

Правильна відповідь _____

Скільки днів тимчасової непрацездатності оплачує роботодавець? Оберіть правильну відповідь?.

1. весь період тимчасової непрацездатності
2. 14 днів тимчасової непрацездатності
3. оплачує весь час за умови наявності рішення медико-соціальної експертної комісії
4. тиждень тимчасової непрацездатності
5. 7 днів за умови наявності рішення медико-соціальної експертної комісії
6. 5 днів тимчасової непрацездатності
7. Не оплачує тимчасову непрацездатність

Правильна відповідь _____

Який випробувальний термін зафіксований для фахівців та керівників?:

1. по одному місяцю для фахівців та керівників;
2. один місяць для фахівців, два місяця для керівників;
3. до двох місяців для фахівців, один місяць для керівників;
4. до трьох місяців для фахівців та керівників;
5. чотири місяці для керівників та три для фахівців;
6. три місяці для фахівців та шість для керівників;
7. фахівців та керівників відсутній випробувальний термін.
8. Правильна відповідь _____

Який нормативний акт має найвищу юридичну силу в Україні?:

1. постанови Кабінету Міністрів України;
2. рішення Верховного Суду;
3. Указ Президента України;
4. Закон України;
5. Конституція України;
6. вищий нормативний акт;
7. нормативні акти видані парламентом України;
8. нормативний акт, який включений до закону України;
9. нормативний акт, який включений до Конституції України;
10. нормативний акт, який підписав президент України і є обов'язковим до виконання на території України.

Правильна відповідь _____

Яке джерело права не використовується в Україні?:

1. нормативно-правовий акт
2. нормативно-правовий договір
3. міжнародно-правовий договір
4. правовий прецедент
5. правовий звичай
6. релігійний звичай
7. правова доктрина
8. принципи права

Правильна відповідь _____

Які із запропонованих понять є формою державного устрою України?:

1. демократія
2. диктатура
3. імперія

4. монархія
5. федерація
6. республіка
7. конфедерація
8. унітарність
9. співдружність

Правильна відповідь _____

Визначте, у якому випадку скоєно злочин:

1. школяр не сплатив за проїзд в автобусі
2. хлопець украв у магазині цифровий фотоапарат
3. дівчина взяла в однокласниці велосипед і своєчасно його не повернула
4. випускник школи влаштувався на роботу, але невдовзі без поважної причини вранці запізнився
5. випускник закладу професійної освіти позичив гроші під розписку та не повернув їх
6. дівчата побились за межами закладу професійної освіти

Правильна відповідь _____

У якому випадку є підстави для притягнення особи до юридичної відповідальності?:

1. 15-річний хлопець, захищаючись від нападників, які намагалися побити його, зламав одному з них руку
2. учениця на уроці образливо говорила про класного керівника
3. водій автобуса, у якого відмовили гальма, щоб урятувати пасажирів, направив його на автомобілі, що стояли на узбіччі, пошкодив їх, але автобус було зупинено
4. дівчина відмовилася взяти участь у зборах, які проводилися в школі з метою створення дитячої організації
5. дівчина, ображена на несправедливу, на її думку, оцінку, розбила вікна в кабінеті директора школи
6. учень забрав з бібліотеки книгу не повідомивши про це бібліотекаря

Правильна відповідь _____

У якому випадку особа може бути притягнута до дисциплінарної відповідальності?:

1. майстер виробничого навчання через власну недбалість зіпсував демонстраційну деталь
2. учню закладу професійної освіти виповнилося 16 років, вчасно не отримав паспорт громадянина України
3. педагогічна працівниця завдала тяжких тілесних ушкоджень своїй подрузі
4. педагогічний працівник відмовився брати участь у виборах народних депутатів України
5. педагогічний працівник систематично без поважних причин не виконувала посадових обов'язків
6. викладачка закладу професійної освіти постійно запізнюється на 30-40 хвилин на лекцію до учнів

Правильна відповідь _____

Які види відповідальності не є юридичними?:

1. адміністративна;
2. дисциплінарна;
3. кримінальна;
4. моральна;
5. цивільно-правова;
6. трудова;
7. сімейка;
8. інтелектувальна;
9. моральна;
10. корпоративна;

Правильна відповідь _____

Яка з поданих ознак притаманна необхідній обороні?:

1. завдана шкода повинна бути меншою, ніж та, загрозу якої відвернуто;
2. може бути застосована лише в разі неможливості уникнути посягання іншим шляхом;
3. шкода може бути завдана лише особі, яка здійснила протиправне посягання;
4. може застосовуватися лише для захисту власних законних прав та інтересів;
5. може застосовуватися для захисту законних прав та інтересів родичів та членів сім'ї;

6. завдана шкода у визначених випадках може перевищувати, загрозу якої відвернуто;
7. шкода нівелюється якщо вона завдана особі (-ам), які здійснили протиправні дії.

Правильна відповідь _____

У якому випадку йдеться про правовідносини?:

1. дівчина та хлопець обвінчалися
2. студент до 14 років купив тістечко в буфеті
3. хлопець подав в газету публічну оферту
4. під час футбольного матчу суддя призначив штрафний удар
5. дівчина прочитала на сайті оголошення і вирішила здійснити акцепт
6. учнів та їх батьків викликали в заклад професійної освіти

Правильна відповідь _____

Хто з цих осіб має права на отримання українського громадянства?:

1. хлопчик, батьками якого є громадяни Туреччини, народився на території України, куди його батьки приїхали на лікування;
2. 21-річна дівчина народилася та до 19 років постійно жила в Празі, потім переїхала в Україну, де живе й працює нині, вивчила українську мову, історію та Конституцію України;
3. 36-річна жінка п'ять років тому одружилася з українцем, переїхала до Полтави, але не відмовляється від російського громадянства;
4. хлопчик, мати якого — особа без громадянства, батько — невідомий, народився у Львові;
5. усі зазначені особи мають право на отримання українського громадянства;
6. 18 річна дівчина, які проживає у Німеччині, але має бабусю та двоєрідних родичів по матері в Україні.

Правильна відповідь _____

Який статус Верховної Ради України?:

1. первинний орган у системі органів законодавчої влади України;
2. первинний орган законодавчої влади України;
3. вищий орган законодавчої влади України;
4. вищий орган представницької влади в Україні;
5. вищий орган у системі органів виконавчої влади України;

6. єдиний орган представницької влади України;
7. єдиний орган законодавчої влади України;
8. єдиний орган влади в Україні.

Правильна відповідь _____

До якої групи прав людини належить право на життя:

1. економічних прав;
2. культурних прав;
3. особистих прав;
4. політичних прав;
5. соціальних прав;
6. правових прав;
7. національних прав;
8. права крові;
9. права території народження.

Правильна відповідь _____

Яка умова не є обов'язковою для отримання іноземцем українського громадянства?:

1. відмова від іноземного громадянства
2. володіння українською мовою
3. знання історії України
4. наявність законних джерел існування
5. проживання на території України протягом п'яти років
6. постійне проживання на території України упродовж 10 років
7. складення екзамену на знання Української мови
8. оформлення шлюбного договору з громадянкою України

Правильна відповідь _____

Який із зазначених органів не є органом виконавчої влади в Україні?:

1. Офіс Президента України
2. Кабінет Міністрів України
3. Міністерство освіти і науки України
4. Національна академія педагогічних наук України
5. Міністерство внутрішніх справ України
6. Поліція України
7. Територіальні органи на місцях

Правильна відповідь _____

Що таке неповна цивільне дієздатність?:

1. дієздатність фізичної особи у віці від дванадцяти до вісімнадцяти років
2. дієздатність фізичної особи у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років
3. дієздатність фізичної особи у віці від шістнадцяти до двадцяти одного року
4. дієздатність фізичної особи у віці від дванадцяти до чотирнадцяти років
5. дієздатність фізичної особи у віці від дванадцяти до шістнадцяти років
6. дієздатність фізичної особи у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років

Правильна відповідь _____

Яка особа на території України має неповну цивільну дієздатність?:

1. 12-річний школяр;
2. 17-річна дівчина, яка виховує доньку;
3. 16-річний студент коледжу зв'язку;
4. громадянин, який, відповідно до рішення суду, унаслідок психічної хвороби не може розуміти значення власних дій і контролювати їх;
5. 13-річний громадянин Польщі, який постійно проживає в Україні та працює в місцевій газеті;
6. 16-річний хлопець якого в 15 років було засуджено до виправних робіт.

Правильна відповідь _____

З якого віку особа набуває повної цивільної дієздатності?:

1. з моменту народження
2. з моменту отримання повної середньої освіти
3. з моменту одруження неповнолітньої особи
4. з моменту вступу до вищого навчального закладу
5. з 16 років
6. з 18 років
7. з 21 року
8. з моменту отримання паспорту та ідентифікаційного коду

Правильна відповідь _____

Що заборонено вимагати при укладенні трудового договору:

1. відомості про партійну і національну приналежність;
2. ідентифікаційний код;
3. трудову книжку;
4. паспорт громадянина України;
5. закордонний паспорт;
6. виписку із банку про відсутність заборгованості;
7. медичну довідку про відсутність важких хвороб;
8. довідку про притягнення до кримінальної відповідальності;
9. довідку про відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінально-процесуальним законодавством України;
10. відомості про реєстрацію місця проживання чи перебування;

Правильна відповідь _____

Який строк випробування при прийнятті на педагогічного працівника на роботу?:

1. один місяць
2. не може перевищувати одного місяця
3. два місяці
4. не може перевищувати двох місяців
5. три місяці
6. не може перевищувати трьох місяців

Правильна відповідь _____

У якому випадку скоєно злочин?:

1. 17-річний слюсар запізнився на роботу без поважних причин, унаслідок чого підприємству завдано великих збитків
2. 15-річний водій мопеда перевищив швидкість, унаслідок чого сталася дорожньо-транспортна пригода й загинула людина
3. 16-річна дівчина перейшла дорогу на червоне світло світлофора
4. 13-річний хлопець свідомо пошкодив коштовну автомашину сусіда
5. 16 річний учень закладу професійної освіти взяв ключі від машини батька та розбив її;
6. 17-річна дівчина тривалий час знущалась із брата чим завдала йому серйозних душевних травм

Правильна відповідь _____

Яке покарання є кримінальним?:

1. громадські роботи
2. попередження
3. догана
4. конфіскація майна
5. виправні роботи
6. арешт
7. дисциплінарне стягнення
8. обмеження волі
9. позбавлення волі
10. штраф
11. позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю

Правильна відповідь _____

Через скільки годин затриману особу негайно звільняють, якщо їй не вручено вмотивоване рішення суду?:

1. протягом 24 годин
2. протягом 48 годин
3. протягом 64 годин
4. протягом 72 годин
5. протягом 96 годин
6. протягом 120 годин

Правильна відповідь _____

Протягом якого часу має бути повідомлено родичів про арешт або затримання людини?:

1. негайно;
2. протягом трьох діб;
3. протягом доби;
4. у період до трьох днів після затримання;
5. часові рамки визначаються поліцією;
6. протягом 24 годин після затримання особа має можливість один раз зателефонувати родичам.

Правильна відповідь _____

Хто формує (визначає) державну політику у сфері освіти?:

1. Верховна Рада України
2. Кабінет Міністрів України
3. Президент
4. Міністерство освіти і наук України
5. Національна академія педагогічних наук України
6. центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки
7. комітет верховної ради України з питань освіти

Правильна відповідь _____

Розташуйте в правильній послідовності рівні професійної (професійно-технічної) освіти:

1. початковий рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
2. базовий рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
3. середній рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
4. вищий рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
5. післядипломний рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
6. науковий рівень професійної (професійно-технічної) освіти.

Правильна відповідь _____

Що називають спеціалізованою освітою?:

1. мистецьку освіту
2. спортивну освіту
3. військову освіту
4. наукову освіту
5. педагогічну освіту
6. професійну освіту
7. медичну освіту
8. поліцейську освіту
9. економічну освіту
10. правову освіту

Правильна відповідь _____

Які є органи управління закладом освіти:

1. спеціалізована рада
2. педагогічна рада
3. вчена рада
4. громадська рада

5. наглядова рада
6. колегіальна рада
7. дорадча рада

Правильна відповідь _____

На основі чого проводиться освітня діяльність?:

1. сертифікату;
2. меморандуму;
3. реєстраційної картки (форма №10);
4. угоди;
5. ліцензії;
6. про включення до Державного реєстру;
7. уставу;
8. установчих документів;
9. державної реєстрації.

Правильна відповідь _____

Як проводиться акредитація освітньої програми?:

1. добровільно і проводиться за ініціативою територіального органу управління освітою;
2. добровільно і проводиться за ініціативою закладу освіти;
3. добровільно і проводиться за ініціативою керуючого справами в навчальному закладі;
4. примусово і проводиться за ініціативою Міністерства освіти і науки України;
5. примусово і проводиться за ініціативою Українського центру оцінювання якості освіти;
6. примусово та проводиться за ініціативою регіонального департаменту освіти і науки України.

Правильна відповідь _____

Що розуміють під інституційним аудитом?:

1. це комплексна зовнішня перевірка та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток;
2. це оцінювання якості діяльності закладу освіти шляхом проведення освітнього аудиту;

3. це комплексна внутрішня перевірка та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток;
4. це процедура пов'язана із забезпеченням якості та впровадженням інновацій, педагогічних новацій і технологій у системі освіти;
5. це спеціальна зовнішня перевірка та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток;
6. проводиться органами виконавчої влади, до сфери управління яких належать заклади освіти.

Правильна відповідь _____

У чому суть зовнішнього незалежного оцінювання?:

1. це оцінювання рівня знань учнів відповідно до освітньої програми предметів, а також спроможності закладу освіти забезпечити досягнення результатів навчання;
2. це оцінювання по двохсот бальній шкалі, результатів знань та професійної підготовки, здобутих особою на певному рівні освіти, що проводиться згідно із законом;
3. це сертифікація закладу освіти про громадську акредитацію;
4. це оцінювання результатів навчання, здобутих особою на певному рівні освіти, що проводиться спеціально уповноваженою державою установою (організацією).
5. це оцінювання по сто бальній шкалі, результатів знань та професійної підготовки, здобутих особою на певному рівні освіти, що проводиться згідно із законом;
6. це визначення здобутків учня/студента на певному рівні освіти, яке проводиться відповідно до закону «Про зовнішнє незалежне оцінювання»

Правильна відповідь _____

Що таке моніторинг якості освіти?:

1. це елемент системи послідовних і систематичних заходів
2. це аудит освітньої діяльності закладу
3. це система послідовних і систематичних заходів
4. це процес здійснення аналізу підготовки кваліфікованих робітників у закладі освіти
5. це сукупність послідовних і систематичних заходів

6. це послідовне та систематичне оцінювання якості освіти

Правильна відповідь _____

Що розуміється під громадською акредитацією закладу освіти?:

1. це оцінювання закладу освіти щодо ефективності внутрішньої системи забезпечення мінімального рівня освітніх послуг який відповідає Національній рамці кваліфікацій;
2. це перевірка якості освіти згідно з вимогами стандартів освіти відповідного рівня;
3. це оцінювання закладу освіти щодо ефективності внутрішньої системи забезпечення належного розподілу видатків у закладі освіти
4. це перевірка діяльності закладів освіти відповідно до вимог освітнього законодавства України;
5. це оцінювання закладу освіти щодо ефективності внутрішньої системи забезпечення якості освіти та забезпечення досягнення здобувачами освіти результатів навчання, передбачених освітніми програмами і стандартами освіти;
6. це перевірка якості освіти у співпраці із соціальними партнерами, стейкхолдерами, міжнародними експертами.

Правильна відповідь _____

Що являє собою атестація педагогічних працівників?:

1. це система заходів, спрямованих на відсіювання педагогічних працівників із закладу освіти;
2. це процедура оцінювання якості діяльності педагогічних працівників і закладу освіти;
3. це система заходів, спрямованих на визначення професійної природності педагогічного працівника здійснювати робочі обов'язки;
4. це оцінювання педагогічних працівників на предмет забезпечення якості освіти та забезпечення досягнення здобувачами освіти результатів навчання;
5. це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників;
6. це оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних вмінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи.

Правильна відповідь _____

Оберіть правильне рішення атестаційної комісії педагогічних працівників, що може бути підставою для:

1. позачергового присудження педагогічному працівнику нової категорії у порядку, встановленому законодавством;
2. чергове підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти;
3. заохочення педагогічного працівника на місці роботи у порядку, встановленому законодавством
4. позачергове проходження стажування педагогічними працівниками на виробництві згідно з планом, з планом затвердженим роботодавцями;
5. звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством;
6. самостійного підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно індивідуальним планам, затверджених педагогічною радою закладу освіти.

Правильна відповідь _____

Хто є учасниками освітнього процесу?:

1. здобувачі освіти, що залучені до освітнього процесу у порядку, що встановлюється закладом освіти
2. педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники котрі залучені до освітнього процесу у порядку, що встановлюється закладом освіти
3. батьки здобувачів освіти
4. фізичні особи, що провадять освітню діяльність
5. інші особи, передбачені спеціальними законами та залучені до освітнього процесу у порядку, що встановлюється закладом освіти
6. фізичні особи віком від 16 років, що мають повну цивільну дієздатність та залучені до освітнього процесу у порядку, що встановлюється закладом освіти

Правильна відповідь _____

Які є форми здобуття освіти?:

1. інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева);
2. дуальна;
3. денна стаціонарна;
4. вечірня стаціонарна;

5. індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня));
6. педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві).

Правильна відповідь _____

Які є рівні професійної освіти?:

1. дошкільна освіта
2. початкова освіта
3. базова середня освіта
4. профільна середня освіта
5. перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти
6. другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти
7. третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти
8. фахова передвища освіта
9. початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти
10. перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
11. другий (магістерський) рівень вищої освіти
12. третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти
13. науковий рівень вищої освіти

Правильна відповідь _____

Що включає в себе післядипломна освіта?:

1. спеціалізацію - профільну спеціалізовану підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності
2. професійне навчання на виробництві у формі дуальної освіти
3. перепідготовку - освіту дорослих, спрямовану на професійне навчання з метою оволодіння іншою (іншими) професією (професіями)
4. підвищення кваліфікації - набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань
5. стажування - набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань
6. первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах

Правильна відповідь _____

Що належить до об'єктів права інтелектуальної власності?:

1. авторські рукописи
2. літературні та художні твори
3. комп'ютерні програми
4. бази даних
5. підручники
6. методичні рекомендації

Правильна відповідь _____

4.5 СИТУАТИВНІ ЗАДАЧІ

Задача 1. Під час прийому на роботу в заклад професійної освіти, педагогічного працівника направили у відділ кадрів, де йому надали перелік необхідних документів для працевлаштування:

- 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, є ця робота основним місцем чи сумісництвом);
- 2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають;
- 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;
- 6) документ, що підтверджує національну приналежність;
- 7) документ в якому зазначено місце проживання, перебування;
- 8) трудова книжка.

Запитання: Чи перелічені документи є обов'язковими під час прийому на роботу? Яким нормативним актом (-ами) має керуватись педагогічний працівник у даній ситуації?

Відповідь: Відповідно до статті 24 КЗпПУ, під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Статтею 25 КЗпПУ встановлено, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Таким чином:

1 – заява про прийняття на роботу (із зазначенням, є ця робота основним місцем чи сумісництвом).

Подання заяви не є обов'язковою умовою для укладення трудового договору, проте у випадках, коли працівник бажає змінити звичайні умови роботи, скажімо, працювати в неповному режимі робочого часу (неповний робочий день чи тиждень), хоче влаштуватися на роботу лише на певний строк чи не на основне місце роботи, а за сумісництвом – усі ці побажання він

повинен вказати у своїй заяві, оскільки саме на її підставі буде оформлятися наказ роботодавця про прийняття працівника на роботу.

2, 8 – паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудова книжка – обов'язкові документи (стаття 24 КЗпПУ);

5 – документ про спеціальну освіту – випадок, передбачений законодавством;

3 – свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування:

У ст. 24 КЗпП немає прямої вказівки на необхідність подання страхового свідоцтва при укладенні трудового договору. Однак страхове свідоцтво можна віднести до категорії «інші документи», подання яких передбачене законодавством і, зокрема,

*п. 17 Порядку № 1306**, де регламентується видача цього свідоцтва. Зберігається свідоцтво у застрахованої особи (*п. 16 Порядку № 1306*).

** Порядок видачі свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений постановою КМУ від 22.08.2000 р. № 1306.*

Якщо на роботу працевлаштується громадянин, в якого свідоцтва немає, отримати свідоцтво він може через свого роботодавця. Для цього застрахована особа заповнює *анкету*, форму якої наведено в *додатку до Порядку № 1306*. Згідно з *п. 3 Порядку № 1306* зразок заповнення анкети застрахованій особі надає роботодавець (страхувальник). Він же перевіряє заповнену анкету, засвідчує її підписом та печаткою і подає до органу Пенсійного фонду, де він зареєстрований як платник страхових внесків.

Орган Пенсійного фонду протягом трьох тижнів з дня отримання анкети оформляє страхове свідоцтво застрахованої особи (*п. 8 Порядку № 1306*) і разом із супровідною відомістю надсилає роботодавцю. Після цього роботодавець протягом тижня з дня його отримання видає його застрахованій особі під розписку в супровідній відомості (*п. 9 Порядку № 1306*).

Таким чином, на практиці **саме роботодавець займається отриманням страхового свідоцтва для свого працівника**. Працівник тільки надає інформацію про себе.

Отже, фізична особа може безперешкодно працевлаштуватися, якщо в неї немає страхового свідоцтва, проте в такому разі роботодавець має брати участь в отриманні страхового свідоцтва для свого працівника.

4 – довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку):

Такий номер встановлюють податківці, адже саме ДФС веде Реєстр фізичних осіб – платників податків. Він потрібен, в першу чергу, бухгалтерії для нарахування заробітної плати та сплати внесків, податків та подання звітності.

Щодо форми, в якій ця інформація може бути надана працівником, існує кілька варіантів.

Форму документа, що видається податківцями фізичним особам – платникам податків, встановлено Положенням про реєстрацію фізичних осіб у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків, затвердженим наказом №882. У такому документі зазначається реєстраційний номер облікової картки платника податків. Контролюючим органом на прохання фізичної особи до паспорта громадянина України у формі книжечки можуть бути внесені (сьома, восьма або дев'ята сторінки) дані про реєстраційний номер облікової картки платника податків з Державного реєстру (п. 70.10 ПКУ).

До паспорта громадянина України у формі картки інформація про реєстраційний номер облікової картки платника податків з Державного реєстру вноситься відповідно до законодавства, яким регулюється питання ведення Єдиного державного демографічного реєстру. Втім, частина фізичних осіб відмовилася від ідентифікаційних кодів через релігійні переконання. Їм ставиться відмітка в паперовому паспорті про наявність у них права здійснювати будь-які платежі за серією та номером паспорта. Вноситься аналогічна інформація й до паспорта за формою ID-картки.

Відсутність ідентифікаційного коду не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу! Але, оскільки це інформація, яка потрібна роботодавцю для виконання його прямих обов'язків, пов'язаних із трудовими відносинами (сплати податків та ЄСВ, відображення даних про працівника у звітності тощо), на думку автора, роботодавець може наказом (розпорядженням) встановити обов'язок надати такий документ (або документ про відмову від цього номеру) протягом певного часу з дати прийняття на роботу.

6, 7 – документ, що підтверджує національну приналежність; документ в якому зазначено місце проживання, перебування – порушення законодавства (При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством – *ст. 24 КЗпП*).

КЗпПУ. Стаття 24 Укладення трудового договору

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 6⁻¹) при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

КЗпПУ. Стаття 25 Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Задача 2. У молодій розлученій жінки 5 річний син, якого вона виховує і утримує сама. Під час його виховання вона завершила навчання в закладі професійної освіти та подала вперше документи для прийняття на роботу. Після проходження всіх необхідних процедур, при укладенні трудового договору було обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі строком на три місяці.

Запитання: Які дії випускника закладу професійної освіти в даній ситуації?

Відповідь: У статті 26 КЗпПУ перелічено обставини за яких випробування на робочому місці не встановлюються. Відповідно до зазначеної статті в особи наявні дві причини, які забороняють роботодавцю встановлювати випробувальний термін. По-перше, вона є молодим робітником після закінчення закладу професійної освіти (професійних навчально-виховних закладів); по-друге, це те що вона відповідно до законодавства України є одинокою матір'ю, яка має дитину віком до чотирнадцяти років.

Термін «одинокa матір» на законодавчому рівні не визначено, проте відповідно до п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. №9 одинокою матір'ю вважають жінку, яка не перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Підтвердженням того, що батько не бере участі у вихованні дитини, буде один з цих документів:

- рішення суду про позбавлення батька батьківських прав;
- рішення органів опіки та піклування або суду щодо участі батька у вихованні дитини, ухвала суду або постанова слідчого про розшук батька дитини у справі за позовом про стягнення аліментів.

КЗпПУ. Стаття 26 Випробування при прийнятті на роботу

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;

вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Задача 3. Заступник директора з навчальної роботи закладу професійної освіти стверджує, що частину коштів, які виплачуються педагогічним працівникам за завідування кабінетом, необхідно спрямовувати на оформлення кабінету та поповнення його матеріально-технічної бази.

Запитання: Наскільки правомірна заява заступника директора?

Відповідь: Заява заступника директора є неправомірною.

Відповідно до ч. 2 ст. 25 Закону України «Про оплату праці», забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

Відповідно до наказу МОН України №601 від 20.07.04 року «Про затвердження Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів», а саме п.7:

7.1. Роботою кабінету керує завідувач, якого призначає директор з числа досвідчених учителів наказом по загальноосвітньому навчальному закладу.

7.2. Завідувач кабінету несе відповідальність за упорядкування, зберігання й використання навчально-наочних посібників, обладнання та інших матеріальних цінностей.

7.3. До обов'язків завідувача кабінетом належать:

- складання перспективного плану оснащення кабінету;
- забезпечення умов для проведення уроків;
- сприяння оновленню та удосконаленню матеріальної бази кабінету;
- систематизація та каталогізація матеріальних об'єктів;
- забезпечення дотримання в кабінеті правил електричної та пожежної безпеки, чистоти, порядку тощо;
- систематичне ведення інвентарної книги із занесенням до неї відповідних змін про нові надходження, витрати та списання матеріальних цінностей;
- керування і контроль за роботою лаборанта, надання йому практичної допомоги та сприяння підвищенню рівня його кваліфікації.

7.4. Розмір посадового окладу (ставки заробітної плати) завідувача кабінетом (майстернею) загальноосвітніх навчальних закладів встановлюється згідно з наказом МОН України від 29.03.2001 №161, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 03.04.2001 за №303/5494.

Задача 4. Викладач хімії здобув науковий ступінь «кандидата біологічних наук».

Запитання: Чи може він отримувати доплату за науковий ступінь, якщо викладає хімію?

Відповідь: Ні. Відповідно до абзаців «в» та «г» підпункту 3 пункту 4 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 доплата за вчене звання доцента встановлюється у граничному розмірі 25 %, за науковий ступінь кандидата наук – 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням або науковим ступенем. У даному випадку педагогічна діяльність не відповідає профілю наукового ступеня.

Задача 5. У постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників та порядку їх присвоєння» від 23 грудня 2015 р. N 1109 зазначається: «кваліфікаційна категорія присвоюється у разі призначення на посаду педагогічного працівника, на якій передбачено її присвоєння: особі, яка має науковий ступінь, – «спеціаліст вищої категорії».

Запитання: Чи має право на позачергове присвоєння вищої категорії особа, яка здобула науковий ступінь «кандидата наук», якщо до цього у неї була кваліфікаційна категорія «спеціаліст другої категорії»? Якщо ні, чи є варіантом її звільнення і одночасне прийняття на роботу?

Відповідь: Має право відповідно до Закону України «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників», а саме пункту 4.7. Присвоєння кваліфікаційних категорій за результатами атестації здійснюється послідовно.

Педагогічні працівники, які в міжатестаційний період підготували переможців III етапу всеукраїнських або міжнародних учнівських та студентських олімпіад з базових навчальних предметів; переможців III етапу всеукраїнських або міжнародних спортивних змагань; переможців всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів закладів професійної освіти, переможців всеукраїнського конкурсу - захисту науково-дослідницьких робіт учнів - членів Малої академії наук, а також педагогічні

працівники, які стали переможцями або лауреатами конкурсів фахової майстерності, що проводяться центральними органами виконавчої влади, мають наукові ступені, вчені або почесні звання, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем, ученим (почесним) званням, атестуються без додержання послідовності в присвоєнні кваліфікаційних категорій та строку проведення позачергової атестації.

Задача 6. При прийнятті на роботу в заклад професійної освіти, особі було встановлено випробувальний строк - 30 днів, який розпочався з 01 вересня в понеділок. Однак, через важку епідеміологічну ситуацію в країні працівник захворів 26 вересня в п'ятницю. Після робочого дня він звернувся до лікаря, який оформив йому лікарняний лист на 7 днів.

Після того, як працівник вийшов із лікарняного та звернувся 04 жовтня у відділ кадрів щодо завершення випробувального строку, йому ввічливо сказали, що він має працювати ще два тижні і тільки тоді буде прийнято рішення про його професійну відповідність займаній посаді.

Запитання: Визначте, чи легітимне таке рішення, адже у працівника є лікарняний лист, в якому зазначається, що він хворів і не міг перебувати на робочому місці. Чи вірно вчинив працівник відділу кадрів? Яка сфера законодавства, стаття регулює правовідносини, пов'язані із випробувальним строком в Україні?

Відповідь: Відповідно до статті 27 КЗпПУ працівнику необхідно відпрацювати 10 робочих днів, що відповідає двом календарним тижням. Зауважимо, що до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини, а відтак вихідні дні не враховуються у випробувальний строк.

Працівник відділу кадрів відповів вірно згідно статті 27 КЗпПУ.

Лікарняний лист, не дає підстави роботодавцю звільнити працівника у зв'язку з його відсутністю на робочому місці більше 3 годин відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП; п. 24 постанова Пленуму ВСУ від 06.11.92 р. № 9.

Стаття 27 КЗпПУ. Строк випробування при прийнятті на роботу

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

На основі цієї статті До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Задача 7. Восьмого травня майстер виробничого навчання був відсутній на робочому місці в майстерні без поважних причин цілий день. Даний факт підтверджено свідками та рапортом старшого майстра закладу професійної освіти.

Директор звільнив майстра виробничого навчання з роботи за статтею 40 п.4. КЗпПУ. Він звернувся до суду з позовною заявою про поновлення його на робочому місці.

Запитання: Як повинен вирішити справу суд?

Відповідь: Вирішення справи відбудеться відповідно до статті 40 п.4 КЗпПУ

КЗпПУ. Стаття 40 Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним

захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

б) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42¹, частин першої, другої і третьої статті 49², статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус.

Задача 8. 27.12.19 року викладач закладу професійної освіти за словами методиста цього закладу, прийшов на роботу в нетверезому стані. Директор відсторонив від роботи цього викладача, але виконання свого розпорядження не перевіряв і він продовжував працювати до кінця робочого дня.

Поведінку означеного викладача розглянула комісія закладу по трудовим спорам та рекомендувала директору звільнити його з роботи за цих обставин. Директор звільнив викладача з роботи за ст.. 40 п. 7. КЗпПУ.

З рішенням директора викладач був не згодний та подав позовну заяву до суду про відновлення його на робочому місці.

Запитання: Як повинен вирішити питання суд відповідно до чинного законодавства України?

Відповідь: Згідно з КЗпПУ та Роз'яснення Пленуму Верховного Суду України для звільнення працівника з роботи за п.7. ст.. 40 КЗпПУ необхідно мати доказову базу його провини. В даному випадку суду необхідно подати показання свідків, довідку медичної установи та інші факти, які б підтверджували знаходження викладача на робочому місці в нетверезому стані або в стані наркотичного, або токсичного сп'яніння. Цього дирекція закладу не зробила через відсутність доказової бази. Тому суд повинен поновити викладача на робочому місці.

Задача 9. Педагогічний працівник звільняється із закладу професійної освіти за власним бажанням (ст.. 36 п.4. КЗпПУ). Йому в день звільнення видали трудову книжку та розрахунок за відпрацьований час. Під час ознайомлення із записами в трудовій книжці, він побачив, що було внесено 8 заохочень та три стягнення, з чим звільнений працівник не погодився.

Запитання: Чи легітимні дії відділу кадрів? Що заноситься до трудової книжки згідно з трудовим законодавством України?

Відповідь: Дії відділу кадрів не відповідають трудовому законодавству України. Відповідно до ч. 4 статті 48 КЗпПУ до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

КЗпПУ Стаття 48. Трудові книжки

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України.

Згідно ст. 48 КЗпПУ до трудової книжки працівник відділу кадрів повинен внести відомості про зарахування та звільнення з роботи та заохочення. Відомості про стягнення до неї не заносяться.

Задача 10. У засобах масової інформації звільнена викладачка закладу професійної освіти знайшла недостовірну інформацію про те, що вона нібито погано ставилась до учнів училища, в якому працювала. Ця інформація, на її думку, могла б нашкодити її честі та гідності, а також діловій репутації. Після цього нею було витрачено один рік і чотири місяці на встановлення причин та деталей подання такої інформації.

Після їх встановлення звільнена викладачка вирішила подати позовну заяву до суду про скасування недостовірної інформації через засіб масової інформації.

Запитання: Що повинен відповісти адвокат на прохання про позовну заяву?

Відповідь: Згідно з ст. 257 ЦКУ загальний строк позовної давності встановлюється в три роки, але абз. 2, п.1 ст. 258 для окремих видів вимог встановлює спеціальну (скорочену) позовну давність в один рік. Така вимога стосується і, зокрема, до вимог про спростування недостовірної інформації, розміщеної в засобах масової інформації.

ЦКУ. Стаття 257. Загальна позовна давність

1. Загальна позовна давність встановлюється тривалістю у три роки.

ЦКУ. Стаття 258. Спеціальна позовна давність:

1. Для окремих видів вимог законом може встановлюватися спеціальна позовна давність: скорочена або більш тривала порівняно із загальною позовною давністю.

Позовна давність в один рік застосовується, зокрема, до вимог: 1) про стягнення неустойки (штрафу, пені); 2) про спростування недостовірної інформації, поміщеної у засобах масової інформації.

У цьому разі позовна давність обчислюється від дня поміщення цих відомостей у засобах масової інформації або від дня, коли особа довідалася чи могла довідатися про ці відомості; 3) про переведення на співвласника прав та обов'язків покупця у разі порушення переважного права купівлі частки у праві спільної часткової власності (стаття 362 цього Кодексу); 4) у зв'язку з недоліками проданого товару (стаття 681 цього Кодексу);

5) про розірвання договору дарування (стаття 728 цього Кодексу);

- б) у зв'язку з перевезенням вантажу, пошти (стаття 925 цього Кодексу);
 - 7) про оскарження дій виконавця заповіту (стаття 1293 цього Кодексу).
3. Позовна давність у п'ять років застосовується до вимог про визнання недійсним правочину, вчиненого під впливом насильства або обману.
4. Позовна давність у десять років застосовується до вимог про застосування наслідків нікчемного правочину.

Задача 11. Після оптимізації закладів професійної освіти, викладачу запропонували викладацьку роботу в іншій місцевості. Однак, він відмовився та вирішив розірвати трудовий договір за ст. 36 п.6. КЗпПУ. Йому виплатили вихідну допомогу в розмірі одного середнього місячного заробітку, який становив 5620 гривень, на, що викладач з даним рішенням адміністрації не погодився.

Запитання: Чи правий викладач, адміністрація закладу і яким чином буде вирішена дана ситуація згідно з трудовим законодавством України?

Відповідь: ст. 44 КЗпПУ. При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Згідно ст.. 44 КЗпПУ при припиненні трудового договору з підстав, зазначених ст.. 36 п. 6. (відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством..., а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Дії роботодавця правомірні.

Задача 12. Працівник закладу професійної освіти проживає на першому поверсі 5 поверхового будинку, який знаходиться на території міста. Він самочинно збудував прибудову до квартири в розмірі 25 кв. м. Начальник житлово-комунального господарства попередив власника квартири про порушення законодавства України про забудову території міста та рекомендував йому привести дії по узаконенню самочинного будівництва.

Запитання: Чи можливе узаконення самочинного будівництва та як на законних підставах вирішується дане питання?

Відповідь: Згідно ст. 376 п. 3. ЦКУ особа, яка здійснила або здійснює самочинне будівництво нерухомого майна, не набуває права власності на нього. (п.2. ст.. 376). Право власності на самочинно збудоване майно може бути за рішенням суду визнане за особою, яка здійснила самочинне будівництво на земельній ділянці, що не була їй відведена для цієї мети, за умов надання особі земельної ділянки у встановленому порядку під уже збудоване нерухоме майно.

ЦКУ. Стаття 376. Самочинне будівництво

1. Житловий будинок, будівля, споруда, інше нерухоме майно вважаються самочинним будівництвом, якщо вони збудовані або будуються на земельній ділянці, що не була відведена для цієї мети, або без належного дозволу чи належно затвердженого проекту, або з істотними порушеннями будівельних норм і правил.

2. Особа, яка здійснила або здійснює самочинне будівництво нерухомого майна, не набуває права власності на нього.

3. Право власності на самочинно збудоване нерухоме майно може бути за рішенням суду визнане за особою, яка здійснила самочинне будівництво на земельній ділянці, що не була їй відведена для цієї мети, за умови надання земельної ділянки у встановленому порядку особі під уже збудоване нерухоме майно.

4. Якщо власник (користувач) земельної ділянки заперечує проти визнання права власності на нерухоме майно за особою, яка здійснила (здійснює) самочинне будівництво на його земельній ділянці, або якщо це порушує права інших осіб, майно підлягає знесенню особою, яка здійснила (здійснює) самочинне будівництво, або за її рахунок.

5. На вимогу власника (користувача) земельної ділянки суд може визнати за ним право власності на нерухоме майно, яке самочинно збудоване на ній, якщо це не порушує права інших осіб.

6. Особа, яка здійснила самочинне будівництво, має право на відшкодування витрат на будівництво, якщо право власності на нерухоме майно визнано за власником (користувачем) земельної ділянки, на якій воно розміщене.

7. У разі істотного відхилення від проекту, що суперечить суспільним інтересам або порушує права інших осіб, істотного порушення будівельних норм і правил суд за позовом відповідного органу державної влади або органу

місцевого самоврядування може постановити рішення, яким зобов'язати особу, яка здійснила (здійснює) будівництво, провести відповідну перебудову.

Якщо проведення такої перебудови є неможливим або особа, яка здійснила (здійснює) будівництво, відмовляється від її проведення, таке нерухоме майно за рішенням суду підлягає знесенню за рахунок особи, яка здійснила (здійснює) будівництво. Особа, яка здійснила (здійснює) самочинне будівництво, зобов'язана відшкодувати витрати, пов'язані з приведенням земельної ділянки до попереднього стану.

Задача 13. Педагогічні працівники закладу професійної освіти були залучені до проведення зовнішнього незалежного оцінювання в якості інструкторів. За цю роботу їм нараховано заробітну плату, однак за основним місцем роботи у дні тестування заробітна плата не нараховувалась (навіть, якщо викладач у цей день не мав уроків за розкладом).

Запитання: Чи правомірні дії бухгалтерії? Дайте юридичну оцінку ситуації.

Відповідь: Ні, неправомірно.

Відповідно до п.18, «Порядку залучення педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників та інших фахівців до проведення зовнішнього незалежного оцінювання». На час залучення до проведення зовнішнього оцінювання за працівниками зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата за їх основним місцем роботи.

За основним місцем роботи працівника його керівником повинні бути внесені зміни до графіка роботи на час участі в заходах з підготовки до виконання та безпосереднього виконання обов'язків працівника, який залучається до проведення зовнішнього оцінювання. Зміни графіка роботи здійснюються на підставі особистої заяви працівника, де зазначаються дата, час і тривалість підготовки та виконання обов'язків. (Постанова КМУ від 15 квітня 2015 р. № 222).

Задача 14. Методистці вищої категорії, на день її народження син подарував одноповерховий житловий будинок в селищі міського типу недалеко від закладу професійної освіти, де вона працює.

Запитання: Чи потрібно їй оформляти право користування земельною ділянкою, на якій розміщений будинок?

Відповідь: Згідно зі ст. 377 ЦКУ, до особи, яка набула право власності на житловий будинок (крім багатоквартирного), будівлю або споруду, переходить право власності, право користування на земельну ділянку, на якій вони розміщені, без зміни її цільового призначення в обсязі та на умовах,

встановлених для попереднього землевласника (землекористувача). Тому не потрібно оформляти право користування земельною ділянкою, на якій розміщений будинок.

ЦКУ. Стаття 377. Право на земельну ділянку у разі набуття права власності на житловий будинок, будівлю або споруду, що розміщені на ній

1. До особи, яка набула право власності на житловий будинок (крім багатоквартирного), будівлю або споруду, переходить право власності, право користування на земельну ділянку, на якій вони розміщені, без зміни її цільового призначення в обсязі та на умовах, встановлених для попереднього землевласника (землекористувача).

2. Розмір та кадастровий номер земельної ділянки, право на яку переходить у зв'язку з переходом права власності на житловий будинок, будівлю або споруду, є істотними умовами договору, який передбачає набуття права власності на ці об'єкти (крім багатоквартирних будинків та об'єктів державної власності, що підлягають продажу шляхом приватизації).

Згідно ст. 377 п. 1. ЦКУ особа, яка набула право власності на житловий будинок автоматично переходить право власності та право користування на земельну ділянку, на якій розташований будинок. Важливим є те, що до земельної ділянки застосовуються зміни її цільового призначення в обсязі та на умовах, встановлених для попереднього землевласника (землекористувача).

Задача 15. Оператор автомобільних вантажоперевезень доставив партію будівельних матеріалів у заклад професійної освіти. Під час приймання вантажу заступником директора було виявлено пошкодження пакетів із будівельними матеріалами про що було складено відповідний акт приймання-передачі за участі представників відправника та перевізника. Відповідно до акту причиною пошкодження вантажу стало неправильне завантаження перевізником будівельних матеріалів. У результаті заклад професійної освіти пред'явив позов до відправника та перевізника про відшкодування йому 4 тис. грн. (сума оцінювання товару).

Запитання: Хто повинен нести відповідальність за пошкодження вантажу в даному випадку?

Відповідь: Для розв'язання задачі необхідно проаналізувати ст. 618, 929, 934 ЦКУ, ст. 3, 4, 14 Закону України «Про транспортно- експедиторську діяльність» від 01.07.2004 р., п. 8.8 Правил перевезень вантажів автомобільним транспортом в Україні, затверджених наказом Міністерства транспорту України № 363 від 14.10.1997 р., які встановлюють загальний порядок

встановлення, зміни та припинення договірних зобов'язань у галузі транспортно-експедиторської діяльності. Крім того, оскільки відносини, що виникли, за своєю природою є господарськими, також необхідно звернути увагу на ст. 316 ГКУ, яка регулює відносини, що виникають у зв'язку з договором транспортного експедирування.

Відповідно до п. 8.8 Правил перевезень вантажів автомобільним транспортом в Україні, затверджених Наказом Міністерства транспорту України № 363 від 14.10.1997 р., перевізник, який за погодженням із замовником виконав вантажно-розвантажувальні роботи, несе відповідальність за пошкодження вантажу під час вантаження та розвантаження. Отже, відповідальність за пошкодження будівельних матеріалів у даному випадку повинен нести перевізник – оператор автомобільних вантажоперевезень.

Задача 16. Подружжя освітян склали спільний заповіт щодо майна, яке належало їм на праві спільної сумісної власності, на користь родича. У листопаді 2011 року один із подружжя помер. Спадкоємець «родич» за заповітом звернувся до нотаріальної контори із заявою про прийняття спадщини та видачу йому свідоцтва про право на спадщину за заповітом. Нотаріусом у видачі свідоцтва йому було відмовлено.

Запитання: Чи правомірні дії нотаріуса?

Відповідь: Відповідно до ст. 1243 ЦКУ відмова нотаріуса була правомірною, оскільки після смерті одного з подружжя його частка в спільній сумісній власності переходить до другого подружжя, а після смерті останнього з подружжя до спадкоємців за заповітом. У цьому разі нотаріус накладає заборону відчуження майна, зазначеного в заповіті подружжя.

ЦКУ. Стаття 1243. Заповіт подружжя

1. Подружжя має право скласти спільний заповіт щодо майна, яке належить йому на праві спільної сумісної власності.

2. У разі складення спільного заповіту частка у праві спільної сумісної власності після смерті одного з подружжя переходить до другого з подружжя, який його пережив. У разі смерті останнього право на спадкування мають особи, визначені подружжям у заповіті.

3. За життя дружини та чоловіка кожен з них має право відмовитися від спільного заповіту. Така відмова підлягає нотаріальному посвідченню.

4. У разі смерті одного з подружжя нотаріус накладає заборону відчуження майна, зазначеного у заповіті подружжя.

Задача 17. Працівники закладу професійної освіти опублікували у видавництві свою книгу. Згодом один із них надрукував ще одну книгу в іншому видавництві. Його колега звернувся до суду з позовною заявою про визнання його співавтором і виплату йому відповідного авторського гонорару. Він довів, що видана вдруге книга є перевиданням книги, яка вийшла роком раніше. Друге видавництво надало суду укладений видавничий договір, згідно з яким видавалася ця книга. У договорі зазначалося, що видавництву було передано право на випуск книги за що було виплачено гонорар. Суд відмовив у позові, обґрунтовуючи це тим, що його колега як один із спів авторів першої книги має право вільно розпоряджатися результатом своєї творчої діяльності.

Запитання: Чи правильним є рішення суду? Назвіть види співавторства та їх особливості щодо порядку використання твору.

Відповідь: Так, відповідно до ст. 13 ЗУ «Про авторське право і суміжні права» співавторами є особи, спільною творчою працею яких створено твір. Авторське право на твір, створений у співавторстві, належить всім співавторам незалежно від того, чи утворює такий твір одне нерозривне ціле або складається із частин, кожна з яких має самостійне значення. Право опублікування твору в цілому належить всім співавторам, однак виключно на підставі угоди, укладеної між ними. Якщо твір, створений у співавторстві, утворює одне нерозривне ціле – нерозривне співавторство, то жоден із співавторів не може без достатніх підстав відмовити іншим у дозволі на його опублікування. Якщо ж твір, створений у співавторстві, складається з частин, кожна з яких має самостійне значення – роздільне співавторство, то кожен із співавторів має право використовувати створену ним частину твору на власний розсуд, якщо інше не передбачено угодою між співавторами. Крім того, винагорода за використання твору належить співавторам у рівних частках, якщо в угоді між ними не передбачається інше.

ЗУ «Про авторське право і суміжні права». Стаття 13. Співавторство

1. Співавторами є особи, спільною творчою працею яких створено твір.

Авторське право на твір, створений у співавторстві, належить всім співавторам незалежно від того, чи утворює такий твір одне нерозривне ціле або складається із частин, кожна з яких має самостійне значення.

Відносини між співавторами визначаються угодою, укладеною між ними.

Право опублікування та іншого використання твору в цілому належить всім співавторам.

Якщо твір, створений у співавторстві, утворює одне нерозривне ціле, то жоден із співавторів не може без достатніх підстав відмовити іншим у дозволі на опублікування, інше використання або зміну твору.

У разі порушення спільного авторського права кожен співавтор може доводити своє право в судовому порядку.

2. Якщо твір, створений у співавторстві, складається з частин, кожна з яких має самостійне значення, то кожен із співавторів має право використовувати створену ним частину твору на власний розсуд, якщо інше не передбачено угодою між співавторами.

3. Співавторством є також авторське право на інтерв'ю. Співавторами інтерв'ю є особа, яка дала інтерв'ю, та особа, яка його взяла.

Опублікування запису інтерв'ю допускається лише за згодою особи, яка дала інтерв'ю.

4. Винагорода за використання твору належить співавторам у рівних частках, якщо в угоді між ними не передбачається інше.

5. Зазначені положення не поширюються на випадки оприлюднення чи надання інформації на підставі Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Задача 18. Майстер виробничого навчання під час виконання своїх трудових обов'язків у встановлений чинним законодавством робочий час, а саме на уроці виробничого навчання демонстрував учням як правильно орати ґрунт. Після цього на зораній ділянці землі він знайшов статуетку і каменні таблички з незрозумілими від часу символами. Майстер забрав знахідку додому, відмив їх від бруду та зрозумівши, що вони не становлять ніякої цінності на наступний день відніс їх в поліцію, аргументуючи це статтею, в якій вказано, що за знахідку йому передбачено від держави 20 % її вартості.

Запитання: Зробіть правовий аналіз ситуації.

Відповідь: Відповідно до ч. 1 ст. 343 ЦКУ, скарбом є закопані у землі чи приховані іншим способом гроші, валютні цінності, інші цінні речі, власник яких невідомий або за законом втратив на них право власності. Отже, на відміну від знахідки речі, що є скарбом, не вибували з володіння власника поза його волею (не були втрачені), а були спеціально приховані ним у землі чи іншим способом. Не є скарбом речі, власник яких відомий або не втратив право власності на них за законом (не сплинули строки набувальної власності). За загальним правилом, право власності на скарб набуває особа, яка виявила його. Якщо ж скарб був прихований у майні, що належить на праві власності іншій особі, особа, яка виявила його, та власник майна, у якому скарб був

прихований, набувають у рівних частках право спільної часткової власності на нього.

Майстер виробничого навчання, який виявив скарб, має право на одержання від держави винагороди у розмірі до двадцяти відсотків від його вартості на момент виявлення. Однак він негайно не повідомив Національну поліцію або орган місцевого самоврядування про скарб і не передав його чим не створив факту офіційної фіксації знахідки. Тому, держава не виплатить йому грошової винагороди.

ЦКУ. Стаття 343. Набуття права власності на скарб

1. Скарбом є закопані у землі чи приховані іншим способом гроші, валютні цінності, інші цінні речі, власник яких невідомий або за законом втратив на них право власності.

2. Особа, яка виявила скарб, набуває право власності на нього.

Якщо скарб був прихований у майні, що належить на праві власності іншій особі, особа, яка виявила його, та власник майна, у якому скарб був прихований, набувають у рівних частках право спільної часткової власності на нього.

3. У разі виявлення скарбу особою, яка здійснювала розкопки чи пошук цінностей без згоди на це власника майна, в якому він був прихований, право власності на скарб набуває власник цього майна.

4. У разі виявлення скарбу, що становить культурну цінність відповідно до закону, право власності на нього набуває держава.

Особа, яка виявила такий скарб, має право на одержання від держави винагороди у розмірі до двадцяти відсотків від його вартості на момент виявлення, якщо вона негайно повідомила Національній поліції або органів місцевого самоврядування про скарб і передала його відповідному державному органу або органу місцевого самоврядування.

Якщо скарб, що становить культурну цінність, був виявлений у майні, що належить іншій особі, ця особа, а також особа, яка виявила скарб, мають право на винагороду у розмірі до десяти відсотків від вартості скарбу кожна.

5. Положення цієї статті не поширюються на осіб, які виявили скарб під час розкопок, пошуків, що проводилися відповідно до їхніх трудових або договірних обов'язків.

Задача 19. Випускник закладу професійної освіти отримав першу роботу водія вантажівки. Після важкої дороги він зайшов до магазину купити свіжої води, з необережності залишивши ключі від авто в салоні. Місцевий

мешканець, який на той час перебував у нетверезому стані, сів у вантажівку і вчинив наїзд на кіоск.

Запитання: Хто буде нести відповідальність за заподіяну в даному випадку шкоду?

Відповідь: оскільки випускник закладу професійної освіти з необережності залишив ключі від автомобіля в салоні, то це можна розцінювати як недбалість володільця автомобіля, яка сприяла неправомірному заволодінню цим автомобілем нетверезим місцевим мешканцем. Тому завдана шкода відшкодовується випускником та місцевим мешканцем спільно, у частці, яка визначається за рішенням суду з урахуванням обставин, що мають істотне значення.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 1187 Цивільного кодексу України, особа, яка неправомірно заволоділа транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, завдала шкоди діяльністю щодо його використання, зберігання або утримання, зобов'язана відшкодувати її на загальних підставах. В той же час, частиною 4 статті 1187 ЦКУ передбачено, що якщо неправомірному заволодінню іншою особою транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом сприяла недбалість її власника (володільця), шкода, завдана діяльністю щодо його використання, зберігання або утримання, відшкодовується ними спільно, у частці, яка визначається за рішенням суду з урахуванням обставин, що мають істотне значення.

Задача 20. Педагогічний працівник прочитав у місцевій газеті оголошення громадянки про виплату винагороди в розмірі 3099 грн тому, хто знайде зниклого кота. Опис в газеті збігався із котом, якого учні закладу професійної освіти нещодавно віддали йому. Він вирішив повернути кота за вказаним в газеті адресом. Минула власниця визнала кота, проте винагороду виплачувати відмовилася, аргументуючи останнє тим, що, на її думку, вона зобов'язана відшкодувати лише витрати на утримання кота, а це, згідно з її підрахунками, складає лише 40 грн. А винагороду виплачувати вона не зобов'язана, оскільки дала оголошення в газету у стресовому стані і, заспокоївшись, на наступний день дала ще одне оголошення про скасування попереднього оголошення. Однак номер газети з другим оголошенням досі знаходиться у друці. У результаті такої обурливої поведінки педагогічний працівник звернувся з позовом до суду.

Запитання: Яке рішення повинен винести суд? Чи будуть негативні наслідки для друкарні?

Відповідь: Для розв'язання задачі необхідно проаналізувати параграф 1 Глави 78 ЦКУ, який регулює відносини, що виникають з публічної обіцянки винагорода без оголошення конкурсу.

Відповідно до ЦКУ статі 1144-1148, громадянка здійснила публічну обіцянку винагорода не вказавши при цьому строк (термін) виконання завдання, на основі чого воно вважається чинним протягом розумного часу відповідно до змісту завдання. За загальною практикою розумним є строк (термін) 14 днів. У зв'язку з тим, що відміна оголошення не була публічно опублікована, вона не має юридичної сили. Тому, відповідно до п.1 ст. 1148 ЦКУ громадянка зобов'язана виплатити винагороду педагогічному працівнику.

У зв'язку з цим, суд буде керуватися параграфом 1 Глави 78 ЦКУ, який регулює відносини, що виникають з публічної обіцянки винагорода без оголошення конкурсу. Для друкарні за це не буде негативних наслідків.

ЦКУ. Стаття 1144. Право на публічну обіцянку винагорода без оголошення конкурсу

1. Особа має право публічно пообіцяти винагороду (нагороду) за передання їй відповідного результату (передання інформації, знайдення речі, знайдення фізичної особи тощо).

2. Обіцянка винагорода є публічною, якщо вона сповіщена у засобах масової інформації або іншим чином невизначеному колу осіб.

3. У сповіщенні публічної обіцянки винагорода мають бути визначені завдання, строк та місце його виконання, форма та розмір винагорода.

ЦКУ. Стаття 1145. Зміст завдання

1. У разі публічної обіцянки винагорода завдання, яке належить виконати, може стосуватися разової дії або необмеженої кількості дій одного виду, які можуть вчинятися різними особами.

ЦКУ. Стаття 1146. Строк (термін) виконання завдання

1. У разі публічної обіцянки винагорода для виконання завдання може бути встановлений строк (термін). Якщо строк (термін) виконання завдання не встановлений, воно вважається чинним протягом розумного часу відповідно до змісту завдання.

ЦКУ Стаття 1147. Зміна умов публічної обіцянки винагорода

1. Особа, яка публічно обіцяла винагороду, має право змінити завдання та умови надання винагорода.

2. Особа, яка приступила до виконання завдання, має право вимагати відшкодування збитків, завданих їй у зв'язку із зміною завдання.

3. Якщо у зв'язку зі зміною умов надання винагороди виконання завдання втратило інтерес для особи, яка приступила до його виконання до зміни умов, ця особа має право на відшкодування понесених нею витрат.

ЦКУ. Стаття 1148. Правові наслідки виконання завдання

1. У разі виконання завдання і передання його результату особа, яка публічно обіцяла винагороду (нагороду), зобов'язана виплатити її.

2. Якщо завдання стосується разової дії, винагорода виплачується особі, яка виконала завдання першою.

Якщо таке завдання було виконано кількома особами одночасно, винагорода розподіляється між ними порівну.

Задача 21. Шістнадцятирічний учень закладу професійної освіти на одержану стипендію купив кілька квитків грошово-речової лотереї. За одним із цих квитків він виграв телевізор. Не проінформувавши своїх батьків, він продав його за 5000 грн своєму товаришу. Дізнавшись про це, батько учня звернувся до товариша свого сина з проханням повернути телевізор. Однак останній відмовився це зробити, посилаючись на те, що квитки грошово-речової лотереї його друг придбав на свою стипендію і тому може самостійно розпоряджатися як цими квитками, так і виграшами, які на них випали. Тоді батько учня пред'явив до товариша сина претензію про визнання договору купівлі-продажу недійсним.

Запитання: Чи може шістнадцятирічний учень закладу професійної освіти заключати цивільно-правові договори купівлі-продажу?

Відповідь: Відповідно до ч. 1 ст. 31 ЦКУ, фізична особа, яка не досягла чотирнадцяти років (малолітня особа), має право: 1) самостійно вчиняти дрібні побутові правочини. Правочин вважається дрібним побутовим, якщо він задовольняє побутові потреби особи, відповідає її фізичному, духовному чи соціальному розвитку та стосується предмета, який має невисоку вартість; 2) здійснювати особисті немайнові права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом. Згідно з ч. 1 ст. 32 ЦКУ, крім правочинів, передбачених статтею 31 цього Кодексу, фізична особа у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (неповнолітня особа) має право: 1) самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами; 2) самостійно здійснювати права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом; 3) бути учасником (засновником) юридичних осіб, якщо це не заборонено законом або установчими документами юридичної особи; 4) самостійно укладати договір банківського вкладу (рахунку) та розпоряджатися вкладом, внесеним нею на своє ім'я (грошовими коштами на рахунку). Відповідно до ч. 2 ст. 32 ЦКУ,

неповнолітня особа вчиняє інші правочини за згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальників.

Тож, за ознаками дрібного побутового правочину, наведеними у ч. 1 ст. 31 ЦКУ, продаж телевізора за 5000 грн до таких не належить. Тому відповідно до ч. 2 ст. 32 ЦКУ, на укладення такого правочину шістнадцятирічним учнем потрібна згода його батьків (усиновлювачів) або піклувальників. Отже, претензія батька неповнолітнього учня є обґрунтованою.

Задача 22 Вихователь звернувся до суду з позовом щодо трудових відносин з закладом професійної освіти, в особі директора, та просить суд визнати їх припиненими у зв'язку з його звільненням з посади за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України та зобов'язати директора повернути його трудову книжку.

Запитання: Яке рішення має винести суд та на основі яких нормативних актів?

Відповідь: керуючись ст. 43, 55, 124 Конституції України, ст. 3, 21, 23, 24, 38, 48 КЗпП України, ст. 4, 5, 12, 13, 76-81, 89, 133, 141, 263-265, 268, 273, 274, 279 ЦПК України. На основі цього, суд маж дійти висновку, що трудові відносини вихователя із закладом професійної освіти в особі директора мають бути припиненими у зв'язку зі звільненням першого з посади вихователя за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України.

У зв'язку з цим, суд зобов'яже директора закладу професійної освіти видати трудову книжку.

Задача 23. Викладачці-пенсіонерці виповнилось 66 років. Одного разу вона пішла в поліклініку купити ліки. Там стався конфлікт із сімейною лікаркою, в ході якого, лікарка вказала на те, що пенсіонерка є недієздатною у зв'язку з літнім віком і їй потрібен опікун.

Запитання: Дайте характеристику ситуації, чи має право лікар визнавати особу недієздатною, означте момент визнання фізичної особи недієздатною.

Відповідь: відповідно до пункту 1, статті 40 ЦКУ фізична особа визнається недієздатною з моменту набрання законної сили рішенням суду про це. Рішення суду виноситься на основі висновку судово-психіатричних експертів про те, що особа не здатна усвідомлювати значення своїх дій та керувати ними.

ЦКУ. Стаття 39. Визнання фізичної особи недієздатною

1. Фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними.

2. Порядок визнання фізичної особи недієздатною встановлюється Цивільним процесуальним кодексом України.

3. Якщо суд відмовить у задоволенні заяви про визнання особи недієздатною і буде встановлено, що вимога була заявлена недобросовісно без достатньої для цього підстави, фізична особа, якій такими діями було завдано моральної шкоди, має право вимагати від заявника її відшкодування.

ЦКУ. Стаття 40. Момент визнання фізичної особи недієздатною

1. Фізична особа визнається недієздатною з моменту набрання законної сили рішенням суду про це.

2. Якщо від часу виникнення недієздатності залежить визнання недійсним шлюбу, договору або іншого правочину, суд з урахуванням висновку судово-психіатричної експертизи та інших доказів щодо психічного стану особи може визначити у своєму рішенні день, з якого вона визнається недієздатною.

ЦКУ. Стаття 41. Правові наслідки визнання фізичної особи недієздатною

1. Над недієздатною фізичною особою встановлюється опіка.

2. Недієздатна фізична особа не має права вчиняти будь-якого правочину.

3. Правочини від імені недієздатної фізичної особи та в її інтересах вчиняє її опікун.

4. Відповідальність за шкоду, завдану недієздатною фізичною особою, несе її опікун (стаття 1184 цього Кодексу).

ЦКУ. Стаття 42. Поновлення цивільної дієздатності фізичної особи, яка була визнана недієздатною

1. За заявою опікуна або органу опіки та піклування суд поновлює цивільну дієздатність фізичної особи, яка була визнана недієздатною, і припиняє опіку, якщо буде встановлено, що внаслідок видужання або значного поліпшення її психічного стану у неї поновилася здатність усвідомлювати значення своїх дій та керувати ними.

2. Порядок поновлення цивільної дієздатності фізичної особи, яка була визнана недієздатною, встановлюється Цивільним процесуальним кодексом України.

Задача 24. Методист працює в закладі професійної освіти за трудовим договором. У зв'язку з терміновим переїздом в інше місто, він написав заяву

на звільнення за власним бажанням. При цьому вказавши, що немає можливості відпрацювати два тижні. У зв'язку з цим, він попросив керівника розірвати трудовий договір у продовж п'яти днів.

Запитання: Чи має право педагогічний працівник розірвати трудовий договір у п'яти денний строк? Що робити в даній ситуації керівнику?

Відповідь: Методист може розірвати трудовий договір укладений на невизначений строк відповідно до п.1 статті 36 КЗпПУ, або ч.1 статті 38 КЗпПУ.

У даному випадку заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання). Тому директор повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

КЗпПУ. Стаття 36. Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з

виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7⁻²) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

7⁻³) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;

8) підстави, передбачені контрактом;

9) підстави, передбачені іншими законами.

У випадках, передбачених пунктами 7, 7⁻¹ і 7⁻³ частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому пунктом 7⁻², особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України «Про очищення влади».

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

КЗпПУ. Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Задача 25. Викладачка англійської мови працює в закладі професійної освіти за основним місцем роботи. Наразі вона перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У зв'язку з цим, вона вирішила паралельно влаштуватися на іншій роботі за сумісництвом.

Запитання: Чи має право жінка працювати за сумісництвом, якщо за основним місцем роботи вона перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку?

Відповідь: Відповідно до статті 179 **КЗпПУ**, у період перебування у відпустці для догляду за дитиною жінка може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

КЗпПУ. Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Задача 26. Випускник закладу професійної освіти, пропрацювавши певний час на підприємстві, вирішив не зупиняти свій професійний розвиток та продовжити навчання, однак, без відриву від виробництва. Тому подав документи на здобуття нової професії ще в одному закладі професійної освіти.

Запитання: Чи встановлюються певні пільги для таких працівників? Прокоментуйте наступні дії директора.

Відповідь: Для особи буде встановлений скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку. Окрім цього особа може розраховувати і на інші пільги від роботодавця.

Відповідно до ст. 202 КЗпПУ, працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 63 КЗпПУ, до надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати: працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Відповідно до ч. 1, 3 ст. 212 КЗпПУ, працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою. Працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах без відриву від

виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

КЗпПУ. Стаття 208. Пільги для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах.

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги.

Задача 27. Між педагогічним працівником та директором закладу професійної освіти виник трудовий спір. Комісія по трудовим спорам приймає рішення не на користь педагогічного працівника.

Запитання: Чи підлягає оскарженню рішення комісії по трудовим спорам?

Відповідь: Керуючись статтею 228 КЗпПУ педагогічний працівник може оскаржити рішення до суду у десятиденний строк з дня вручення йому виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

КЗпПУ. Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Задача 28. Директор закладу професійної освіти за проханням місцевої влади залучив студентів та викладачів до заходу, який був організований політичними партіями. У викладачки цього закладу таке масове зібрання викликало протест.

Запитання: Чи можна вважати дії директора порушенням, а протест викладачки безпідставним?

Відповідь: Відповідно до статті 31 ЗУ «Про освіту» керівнику закладу професійної освіти забороняється залучати здобувачів освіти, працівників закладів освіти до участі в заходах, організованих релігійними організаціями чи політичними партіями (об'єднаннями), крім заходів, передбачених освітньою програмою. У зв'язку з цим протест викладачки не є безпідставним.

Остання може звернутись до поліції щодо фіксації стану правопорушення, яке здійснено керівником закладу професійної освіти та в подальшому звернутись до суду.

ЗУ «Про освіту». Стаття 31. Особливості відносин між закладами освіти та політичними партіями (об'єднаннями) і релігійними організаціями

1. Державні та комунальні заклади освіти відокремлені від церкви (релігійних організацій), мають світський характер.

2. Приватні заклади освіти, зокрема засновані релігійними організаціями, мають право визначати релігійну спрямованість власної освітньої діяльності.

3. Політичні партії (об'єднання), їх члени, депутати (кандидати в депутати) не мають права провадити свою діяльність в закладах освіти, зокрема створювати власні осередки чи в будь-який інший спосіб втручатися в їхню освітню діяльність.

У закладах освіти забороняється зберігання, розміщення, розповсюдження реклами, плакатів, подарунків, стендів, листівок, аудіо- чи відеоматеріалів, інших матеріальних чи нематеріальних об'єктів (крім підручників), які містять:

найменування чи символіку політичних партій (об'єднань), громадських чи благодійних організацій, назва чи символіка яких співзвучні з назвами та символікою політичних партій (об'єднань);

зображення, прізвища, імена та по батькові осіб, які є членами (учасниками) чи засновниками політичних партій (об'єднань), громадських чи благодійних організацій, назва чи символіка яких співзвучні з назвами та символікою політичних партій (об'єднань);

зображення, прізвища, імена та по батькові виборних осіб та осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Зазначена заборона не розповсюджується на офіційне листування, реалізацію освітньої програми закладу освіти та у випадках, передбачених виборчим законодавством.

4. Керівництву закладів освіти, педагогічним, науково-педагогічним і науковим працівникам, органам державної влади та органам місцевого самоврядування, їх посадовим особам забороняється залучати здобувачів

освіти до участі в заходах, організованих релігійними організаціями (крім закладів освіти, визначених частиною другою цієї статті) чи політичними партіями (об'єднаннями), крім заходів, передбачених освітньою програмою.

5. Керівництву закладів освіти, органам державної влади та органам місцевого самоврядування, їх посадовим особам забороняється залучати працівників закладів освіти до участі в заходах, організованих релігійними організаціями (крім закладів освіти, визначених частиною другою цієї статті) чи політичними партіями (об'єднаннями).

6. Здобувачі освіти не можуть бути обмежені у праві на здобуття освіти в державних і комунальних закладах освіти за їх належність або неналежність до релігійних організацій чи політичних партій (об'єднань).

7. Додаткові вимоги до провадження педагогічної (науково-педагогічної) діяльності у закладах освіти, визначених частиною другою цієї статті, визначаються їхніми установчими документами.

Задача 29. Згідно з рішенням атестаційної комісії, директор закладу професійної освіти звільняє з роботи педагогічного працівника. Проте, викладачка, яку звільняють та її колеги не вважають рішення атестаційної комісії підставою для звільнення.

Запитання: Прокоментуйте, хто правий у цій ситуації, директор чи викладачка?

Відповідь: У цій ситуації правий директор. Відповідно до статті 50 ЗУ «Про освіту», рішення атестаційної комісії може бути підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством.

ЗУ «Про освіту». Стаття 50. »Атестація педагогічних працівників»

1. Атестація педагогічних працівників - це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників.

2. Атестація педагогічних працівників може бути черговою або позачерговою. Педагогічний працівник проходить чергову атестацію не менше одного разу на п'ять років, крім випадків, передбачених законодавством.

3. За результатами атестації визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюються або підтверджуються кваліфікаційні категорії, присвоюються педагогічні звання. Перелік категорій і педагогічних звань педагогічних працівників визначається Кабінетом Міністрів України.

4. Рішення атестаційної комісії може бути підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством.

5. Положення про атестацію педагогічних працівників затверджує центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки.

6. Положення про атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти, затверджуються центральними органами виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у відповідній сфері.

Задача 30. Викладач, який працює в закладі професійної освіти успішно пройшов сертифікацію педагогічних працівників. На наступний рік викладачу запланували чергову атестацію. Він був переконаний, що цю сертифікацію йому в закладі професійної освіти зарахують як проходження атестації. Проте, методист закладу відмовляється визнавати сертифікат дійсним.

Запитання: Чи зараховується успішне проходження сертифікації педагогічному працівнику як проходження атестації ?

Відповідь: Відповідно до п.4 статті 51 ЗУ «Про Освіту», успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником.

ЗУ «Про освіту». Стаття 51 Сертифікація педагогічних працівників

1. Сертифікація педагогічних працівників - це зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних вмінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи.

2. Сертифікація педагогічного працівника відбувається на добровільних засадах виключно за його ініціативою.

3. Формування та забезпечення функціонування системи сертифікації педагогічних працівників здійснює центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Процедуру сертифікації педагогічних працівників здійснюють спеціально уповноважені державою установи, положення про які затверджує Кабінет Міністрів України.

4. За результатами успішного проходження сертифікації педагогічному працівнику видається сертифікат, який є дійсним упродовж трьох років. Успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником.

5. Педагогічні працівники, які отримують доплату за успішне проходження сертифікації, впроваджують і поширюють методики компетентнісного навчання та нові освітні технології.

Педагогічні працівники, які мають сертифікат, можуть залучатися до проведення інституційного аудиту в інших закладах освіти, розроблення та акредитації освітніх програм, а також до інших процедур і заходів, пов'язаних із забезпеченням якості та впровадженням інновацій, педагогічних новацій і технологій у системі освіти.

6. Положення про сертифікацію педагогічних працівників розробляються центральними органами виконавчої влади, до сфери управління яких належать заклади освіти, та затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Задача 31. Педагогічний працівник закладу професійної освіти для підвищення кваліфікації обрав обласний Інститут післядипломної педагогічної освіти, який має відповідну ліцензію. Його колега вирішив підвищувати свою кваліфікацію за інноваційними програмами в іншого не ліцензованого суб'єкта освітньої діяльності, але з меншою вартістю навчання.

Запитання: Чи будуть визнані і підтверджені результати підвищення кваліфікації цих педагогічних працівників у закладах професійної освіти?

Відповідь: Відповідно до ч. 2-3, п.2 статті 59 ЗУ «Про Освіту», педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Результати підвищення кваліфікації у таких закладах освіти не потребують окремого визнання і підтвердження. На основі того, що Інститут післядипломної педагогічної освіти, має ліцензію на підвищення кваліфікації, питання педагогічного працівника не буде виноситись на педагогічну раду закладу професійної освіти. Результати підвищення кваліфікації його колеги мають розглядатися і прийматися окремим рішенням педагогічної ради.

ЗУ «Про освіту». Стаття 59 Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників

1. Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації.

2. Підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо).

Педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Результати підвищення кваліфікації у таких закладах освіти не потребують окремого визнання і підтвердження.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб. Результати підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника у таких суб'єктів визнаються окремим рішенням педагогічної (вченої) ради. Умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації у таких суб'єктів визначаються відповідно до частини шостої цієї статті.

Вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації обирає педагогічний (науково-педагогічний) працівник.

3. Педагогічна (вчена) рада закладу освіти на основі пропозицій педагогічних (науково-педагогічних) працівників затверджує річний план підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників (з відривом чи без відриву від освітнього процесу).

4. Підвищення кваліфікації є необхідною умовою атестації педагогічного працівника та враховується під час обрання за конкурсом на посаду науково-педагогічного працівника.

5. Загальна кількість годин, відведена на підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника, що оплачується за кошти відповідних бюджетів, визначається законодавством.

Кошти на підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників отримує заклад освіти, який розподіляє їх за рішенням педагогічної (вченої) ради закладу освіти.

Підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника може фінансуватися засновником закладу освіти, закладом освіти, в якому він працює, педагогічним (науково-педагогічним) працівником, а також іншими фізичними та юридичними особами.

На час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу в обсязі, визначеному законодавством, за педагогічним (науково-педагогічним)

працівником зберігається місце роботи (посада) із збереженням середньої заробітної плати.

6. Порядки підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, включаючи порядок оплати, умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Задача 32. Викладач історії, кандидат історичних наук, який працює в коледжі понад чотири роки жодних надбавок за вчене звання «доцент» не отримує. Нещодавно у розмові з другом, який працює в іншому закладі освіти та має вчене звання «доцент», повідомив йому, що отримує відповідну доплату.

Запитання: Чи повинна бути встановлена доплата за вчене звання «доцент» викладачу історії, кандидату історичних наук, який є педагогічним працівником коледжу?

Відповідь: Доплата за науковий ступінь устанавлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем (посадою) збігається з наявним науковим ступенем. У даному випадку збігається.

Оплата праці працівників закладів освіти здійснюється відповідно до наказу МОН України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. № 557 та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міносвіти від 15.04.93 р. № 102.

Так, згідно з п.п. «г» п.п. 3 п. 4 наказу № 557 працівникам устанавлюється доплата за **науковий ступінь кандидата наук**, доктора філософії у граничному розмірі **15 % посадового окладу** (ставки заробітної плати).

Доплату за науковий ступінь устанавлюють **на підставі:**

- диплома кандидата наук;
- заяви працівника;
- наказу керівника.

Доплата за вчене звання «доцент».

Згідно з п.п. «в» п.п. 3 п. 4 наказу № 557 за вчене звання доцента встанавлюється доплата в граничному розмірі **25 % посадового окладу** (ставки заробітної плати).

Зазначена доплата також устанавлюється працівникам, за умови, що їх діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням.

Крім того, слід зауважити, що під ученим званням доцента мається на увазі зайняття науковою діяльністю, оскільки посада доцента, згідно з постановою КМУ «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14.06.2000 р. № 963, це науково-педагогічна посада і передбачена тільки у вищих навчальних закладах III — IV рівня акредитації.

Виходячи із зазначеного, оскільки діяльність викладача історії (у тому числі і його педагогічна діяльність) не збігається з його вченим званням, то викладачу історії не може бути встановлено доплату за вчене звання «доцент».

Задача 33. На початку навчального року батьки абітурієнта з особливими освітніми потребами подали документи на навчання в заклад професійної освіти, а саме:

1. Оригінал документів про освіту (свідоцтво, виписка);
2. Медична довідка (форма 086-У, 063-У), диспансерний огляд;
3. 6 фотокарток розміром 3 x 4 см;
4. 4 копії паспорту (з витягом);
5. Оригінал паспорту (надається лише для ідентифікації);
6. 4 копії ідентифікаційного коду;
7. Документи, що надають право на пільги;
8. Документи про відносини до військової повинності.

Окрім перелічених документів батьки написали заяву про забезпечення умов для навчання дитини з особливими освітніми потребами. Через певний час батьки виявили, що насправді їхню заяву про забезпечення умов для навчання дитини з особливими освітніми потребами було проігноровано.

Запитання: У чому полягає порушення закладу професійної освіти? Проаналізуйте, як повинен вчинити директор цього закладу при отриманні заяви про створення особливих освітніх умов.

Відповідь: Відповідно до п.2 ст. 20 ЗУ «Про освіту», у разі звернення особи з особливими освітніми потребами або її батьків заклад освіти утворює інклюзивний клас та/або групу в обов'язковому порядку.

Будівлі, споруди і приміщення закладів освіти та інклюзивно-ресурсних центрів повинні відповідати вимогам доступності згідно з державними будівельними нормами і стандартами. У зв'язку з цим дирекція закладу професійної освіти має створити всі належні умови для виконання норм ЗУ «Про освіту».

ЗУ «Про освіту». Стаття 20 Інклюзивне навчання

1. Інклюзивне навчання здобувачів освіти базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників.

Організація інклюзивного навчання у закладах освіти на відповідних рівнях освіти здійснюється відповідно до порядків, затверджених Кабінетом Міністрів України.

2. У разі звернення особи з особливими освітніми потребами або її батьків заклад освіти утворює інклюзивний клас та/або групу в обов'язковому порядку.

Спеціальний клас та/або група утворюється керівником закладу освіти за погодженням із засновником цього закладу освіти або уповноваженим ним органом.

Заклади освіти створюють умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами відповідно до індивідуальної програми розвитку та з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей.

Заклад освіти відповідно до законодавства організовує та/або забезпечує надання особам з особливими освітніми потребами психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, а також допоміжних засобів для навчання.

3. З метою проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку дітей, надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, а також забезпечення психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами органи місцевого самоврядування утворюють інклюзивно-ресурсні центри.

4. Будівлі, споруди і приміщення закладів освіти та інклюзивно-ресурсних центрів повинні відповідати вимогам доступності згідно з державними будівельними нормами і стандартами.

5. Проектування, будівництво та реконструкція будівель, споруд, приміщень закладів освіти та інклюзивно-ресурсних центрів здійснюються з урахуванням принципів універсального дизайну та/або розумного пристосування.

5. ТЕЗАУРУС

5.1 Конституція України¹²

Автономна Республіка Крим є невід'ємною складовою частиною України і в межах повноважень, визначених Конституцією України, вирішує питання, віднесені до її відання.

Верховна Рада України – Єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент

Грошовою одиницею України є гривня.

Державною мовою в Україні є українська мова.

Великий Державний Герб України встановлюється з урахуванням малого Державного Герба України та герба Війська Запорізького законом, що приймається не менш як двома третинами від конституційного складу Верховної Ради України. Головним елементом великого Державного Герба України є Знак Княжої Держави Володимира Великого (малий Державний Герб України).

Державний Гімн України — національний гімн на музику М. Вербицького із словами, затвердженими законом, що приймається не менш як двома третинами від конституційного складу Верховної Ради України.

Державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову.

Державний Прапор України — стяг із двох рівновеликих горизонтальних смуг синього і жовтого кольорів.

Державними символами України є Державний Прапор України, Державний Герб України і Державний Гімн України.

Кабінет Міністрів України є вищим органом у системі органів виконавчої влади.

Конституційний Суд України є єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні.

Місцеве самоврядування є правом територіальної громади — жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища

¹² Офіційний вісник України офіційне видання від 01.10.2010 – 2010 р., / № 72/1 Спеціальний випуск /, стор. 15, стаття 2598

та міста — самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України

Перше засідання новообраної Верховної Ради України відкриває найстарший за віком народний депутат України.

Президент України є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина.

Територіальний устрій України ґрунтується на засадах єдності та цілісності державної території, поєднання централізації і децентралізації у здійсненні державної влади, збалансованості і соціально-економічного розвитку регіонів, з урахуванням їх історичних, економічних, екологічних, географічних і демографічних особливостей, етнічних і культурних традицій.

Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава.

Україна є унітарною державою.

Україна є республікою.

5.2 Освітнє законодавство¹³

Автономія - право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом;

Академічна свобода - самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення і використання результатів наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених законом;

Безоплатна освіта - освіта, яка здобувається особою за рахунок коштів державного та/або місцевих бюджетів згідно із законодавством;

Булінг (цькування) - діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному,

¹³ Офіційний вісник України офіційне видання від 06.10.2017 — 2017 р., № 78, стор. 7, стаття 2392, код акта 87438/2017

сексуальному насильству, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Типовими ознаками булінгу (цькування) є: систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін - кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого;

Викладацька діяльність - діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору;

Електронний підручник (посібник) - електронне навчальне видання із систематизованим викладом навчального матеріалу, що відповідає освітній програмі, містить цифрові об'єкти різних форматів та забезпечує інтерактивну взаємодію;

Заклад освіти - юридична особа публічного чи приватного права, основним видом діяльності якої є освітня діяльність;

Засновник закладу освіти - орган державної влади від імені держави, відповідна рада від імені територіальної громади (громад), фізична та/або юридична особа, рішенням та за рахунок майна яких засновано заклад освіти або які в інший спосіб відповідно до законодавства набули прав і обов'язків засновника;

Здобувачі освіти - вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, аспіранти (ад'юнкти), докторанти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти;

Індивідуальна освітня траєкторія - персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду,

ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня траєкторія в закладі освіти може бути реалізована через індивідуальний навчальний план;

Індивідуальна програма розвитку - документ, що забезпечує індивідуалізацію навчання особи з особливими освітніми потребами, закріплює перелік необхідних психолого-педагогічних, корекційних потреб/послуг для розвитку дитини та розробляється групою фахівців з обов'язковим залученням батьків дитини з метою визначення конкретних навчальних стратегій і підходів до навчання;

Індивідуальний навчальний план - документ, що визначає послідовність, форму і темп засвоєння здобувачем освіти освітніх компонентів освітньої програми з метою реалізації його індивідуальної освітньої траєкторії та розробляється закладом освіти у взаємодії із здобувачем освіти за наявності необхідних для цього ресурсів;

Інклюзивне навчання - система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників;

Інклюзивне освітнє середовище - сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей;

Кваліфікація - визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання);

Компетентність - динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність;

Корекційно-розвиткові послуги (допомога) - комплексна система заходів супроводження особи з особливими освітніми потребами у процесі навчання, спрямованих на корекцію порушень шляхом розвитку особистості, її пізнавальної діяльності, емоційно-вольової сфери та мовлення;

Освітній процес - система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей;

Освітня діяльність - діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті;

Освітня послуга - комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання;

Освітня програма - єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів вивчення, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання;

Особа з особливими освітніми потребами - особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту;

Педагогічна діяльність - інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей;

Психолого-педагогічні послуги - комплексна система заходів з організації освітнього процесу та розвитку особи з особливими освітніми потребами, що передбачені індивідуальною програмою розвитку та надаються педагогічними працівниками закладів освіти, інклюзивно-ресурсних центрів, іншими фахівцями;

Психолого-педагогічний супровід - комплексна система заходів з організації освітнього процесу та розвитку дитини, передбачених індивідуальною програмою розвитку;

Результати навчання - знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів;

Рівень освіти - завершений етап освіти, що характеризується рівнем складності освітньої програми, сукупністю компетентностей, які визначені, як правило, стандартом освіти та відповідають певному рівню Національної рамки кваліфікацій;

Розумне пристосування - запровадження, якщо це потрібно в конкретному випадку, необхідних модифікацій і адаптацій з метою забезпечення реалізації особами з особливими освітніми потребами конституційного права на освіту нарівні з іншими особами;

Система освіти - сукупність складників освіти, рівнів і ступенів освіти, кваліфікацій, освітніх програм, стандартів освіти, ліцензійних умов, закладів освіти та інших суб'єктів освітньої діяльності, учасників освітнього процесу, органів управління у сфері освіти, а також нормативно-правових актів, що регулюють відносини між ними;

Спеціальні закони - закони України «Про дошкільну освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту»;

Суб'єкт освітньої діяльності - фізична або юридична особа (заклад освіти, підприємство, установа, організація), що провадить освітню діяльність;

Універсальний дизайн у сфері освіти - дизайн предметів, навколишнього середовища, освітніх програм та послуг, що забезпечує їх максимальну придатність для використання всіма особами без необхідної адаптації чи спеціального дизайну;

Якість освіти - відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним Стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг;

Якість освітньої діяльності - рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

5.3 Цивільне законодавство України¹⁴

¹⁴ Офіційний вісник України офіційне видання від 28.03.2003 — 2003 р., № 11, стор. 7, стаття 461, код акта 24654/2003

Акти цивільного стану – Актами цивільного стану є події та дії, які нерозривно пов'язані з фізичною особою і започатковують, змінюють, доповнюють або припиняють її можливість бути суб'єктом цивільних прав та обов'язків.

Аналогія закону – Якщо цивільні відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими актами цивільного законодавства або договором, вони регулюються тими правовими нормами цього Кодексу, інших актів цивільного законодавства, що регулюють подібні за змістом цивільні відносини (**аналогія закону**).

Аналогія права – У разі неможливості використати аналогію закону для регулювання цивільних відносин вони регулюються відповідно до загальних засад цивільного законодавства (аналогія права).

Безпідставно набуте майно – Особа, яка набула майно або зберегла його у себе за рахунок іншої особи (потерпілого) без достатньої правової підстави (безпідставно набуте майно), зобов'язана повернути потерпілому це майно. Особа зобов'язана повернути майно і тоді, коли підстава, на якій воно було набуте, згодом відпала.

Безхазяйною є річ, яка не має власника або власник якої невідомий

Виділом є перехід за розподільчим балансом частини майна, прав та обов'язків юридичної особи до однієї або кількох створюваних нових юридичних осіб.

Використанням твору є його: 1) опублікування (випуск у світ); 2) відтворення будь-яким способом та у будь-якій формі; 3) переклад; 4) переробка, адаптація, аранжування та інші подібні зміни; 5) включення складовою частиною до збірників, баз даних, антологій, енциклопедій тощо; 6) публічне виконання; 7) продаж, передання в найм (оренду) тощо; 8) імпорт його примірників, примірників його перекладів, переробок тощо.

Виробничим кооперативом є добровільне об'єднання громадян на засадах членства для спільної виробничої або іншої господарської діяльності, яка базується на їхній особистій трудовій участі та об'єднанні його членами майнових пайових внесків. Статутом кооперативу та законом може бути передбачено участь у діяльності виробничого кооперативу на засадах членства також інших осіб.

Відумерлість спадщини

1. У разі відсутності спадкоємців за заповітом і за законом, усунення їх від права на спадкування, неприйняття ними спадщини, а також відмови від її прийняття орган місцевого самоврядування за місцем відкриття спадщини зобов'язаний подати до суду заяву про визнання спадщини відумерлою.

2. Заява про визнання спадщини відумерлою подається після спливу одного року з часу відкриття спадщини.

3. Спадщина, визнана судом відумерлою, переходить у власність територіальної громади за місцем відкриття спадщини.

4. Територіальна громада, яка стала власником відумерлого майна, зобов'язана задовольнити вимоги кредиторів спадкодавця, що заявлені відповідно до статті 1231 цього Кодексу.

5. Спадщина, не прийнята спадкоємцями, охороняється до визнання її відумерлою відповідно до статті 1283 цього Кодексу.

Вкладом учасника вважається все те, що він вносить у спільну діяльність (спільне майно), в тому числі грошові кошти, інше майно, професійні та інші знання, навички та вміння, а також ділова репутація та ділові зв'язки.

Володільцем чужого майна є особа, яка фактично тримає його у себе.

Гарантія є специфічним засобом забезпечення виконання господарських зобов'язань шляхом письмового підтвердження (гарантійного листа) банком, іншою кредитною установою, страховою організацією (банківська гарантія) про задоволення вимог управненої сторони у розмірі повної грошової суми, зазначеної у письмовому підтвердженні, якщо третя особа (зобов'язана сторона) не виконає вказане у ньому певне зобов'язання, або настануть інші умови, передбачені у відповідному підтвердженні.

Господарським товариством є юридична особа, статутний (складений) капітал якої поділений на частки між учасниками.

Дво- чи багатостороннім правочином є погоджена дія двох або більше сторін

Джерелом підвищеної небезпеки є діяльність, пов'язана з використанням, зберіганням або утриманням транспортних засобів, механізмів та обладнання, використанням, зберіганням хімічних, радіоактивних, вибухо- і вогнебезпечних та інших речовин, утриманням диких звірів, службових собак та собак бійцівських порід тощо, що створює підвищену небезпеку для особи, яка цю діяльність здійснює, та інших осіб.

Довіреністю є письмовий документ, що видається однією особою іншій особі для представництва перед третіми особами. **Довіреність** на вчинення правочину представником може бути надана особою, яку представляють (довірителем), безпосередньо третій особі.

Договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

Договір банківського вкладу (депозиту) одна сторона (банк), що прийняла від другої сторони (вкладника) або для неї грошову суму (вклад), що

надійшла, зобов'язується виплачувати вкладникові таку суму та проценти на неї або дохід в іншій формі на умовах та в порядку, встановлених договором

Договір будівельного підряду - підрядник зобов'язується збудувати і здати у встановлений строк об'єкт або виконати інші будівельні роботи відповідно до проектно-кошторисної документації, а замовник зобов'язується надати підрядникові будівельний майданчик (фронт робіт), передати затверджену проектно-кошторисну документацію, якщо цей обов'язок не покладається на підрядника, прийняти об'єкт або закінчені будівельні роботи та оплатити їх.

Договір дарування - одна сторона (дарувальник) передає або зобов'язується передати в майбутньому другій стороні (обдаровуваному) безоплатно майно (дарунок) у власність.

Договір довічного утримання - одна сторона (відчужувач) передає другій стороні (набувачеві) у власність житловий будинок, квартиру або їх частину, інше нерухоме майно або рухоме майно, яке має значну цінність, взамін чого набувач зобов'язується забезпечувати відчужувача утриманням та (або) доглядом довічно.

Договір доручення - одна сторона (повірений) зобов'язується вчинити від імені та за рахунок другої сторони (довірителя) певні юридичні дії. Правочин, вчинений повіреним, створює, змінює, припиняє цивільні права та обов'язки довірителя.

Договір зберігання - одна сторона (зберігач) зобов'язується зберігати річ, яка передана їй другою стороною (поклажодавцем), і повернути її поклажодавцеві у схоронності

Договір комерційної концесії - одна сторона (правоволоділець) зобов'язується надати другій стороні (користувачеві) за плату право користування відповідно до її вимог комплексом належних цій стороні прав з метою виготовлення та (або) продажу певного виду товару та (або) надання послуг.

Договір комісії - одна сторона (комісіонер) зобов'язується за дорученням другої сторони (комітента) за плату вчинити один або кілька правочинів від свого імені, але за рахунок комітента

Договір контрактації сільськогосподарської продукції - виробник сільськогосподарської продукції зобов'язується виробити визначену договором сільськогосподарську продукцію і передати її у власність заготівельникові (контрактанту) або визначеному ним одержувачеві, а заготівельник зобов'язується прийняти цю продукцію та оплатити її за встановленими цінами відповідно до умов договору.

Договір купівлі-продажу - одна сторона (продавець) передає або зобов'язується передати майно (товар) у власність другій стороні (покупцеві), а покупець приймає або зобов'язується прийняти майно (товар) і сплатити за нього певну грошову суму.

Договір лізингу - одна сторона (лізингодавець) передає або зобов'язується передати другій стороні (лізингоодержувачеві) у користування майно, що належить лізингодавцю на праві власності і було набуто ним без попередньої домовленості із лізингоодержувачем (прямий лізинг), або майно, спеціально придбане лізингодавцем у продавця (постачальника) відповідно до встановлених лізингоодержувачем специфікацій та умов (непрямий лізинг), на певний строк і за встановлену плату (лізингові платежі)

Договір міни - кожна із сторін зобов'язується передати другій стороні у власність один товар в обмін на інший товар

Договором на користь третьої особи є договір, в якому боржник зобов'язаний виконати свій обов'язок на користь третьої особи, яка встановлена або не встановлена у договорі

За **договором найму (оренди)** наймодавець передає або зобов'язується передати наймачеві майно у користування за плату на певний строк

За **договором найму (оренди) житла** одна сторона — власник житла (наймодавець) передає або зобов'язується передати другій стороні (наймачеві) житло для проживання у ньому на певний строк за плату.

За **договором найму (оренди) земельної ділянки** наймодавець зобов'язується передати наймачеві земельну ділянку на встановлений договором строк у володіння та користування за плату.

За **договором найму-продажу** до переходу до покупця права власності на переданий йому продавцем товар покупець є наймачем (орендарем) цього товару.

Договір є одностороннім, якщо одна сторона бере на себе обов'язок перед другою стороною вчинити певні дії або утриматися від них, а друга сторона наділяється лише правом вимоги, без виникнення зустрічного обов'язку щодо першої сторони

За **договором охорони** охоронець, який є суб'єктом підприємницької діяльності, зобов'язується забезпечити недоторканність особи чи майна, які охороняються. Володілець такого майна або особа, яку охороняють, зобов'язані виконувати передбачені договором правила особистої та майнової безпеки і щомісячно сплачувати охоронцю встановлену плату.

«Договір перевезення» – угода про надання транспортних послуг, яка укладається між перевізниками та пасажирями.

За **договором перевезення вантажу** одна сторона (перевізник) зобов'язується доставити довірений їй другою стороною (відправником) вантаж до пункту призначення та видати його особі, яка має право на одержання вантажу (одержувачеві), а відправник зобов'язується сплатити за перевезення вантажу встановлену плату

За **договором перевезення пасажирів** одна сторона (перевізник) зобов'язується перевезти другу сторону (пасажирів) до пункту призначення, а в разі здавання багажу - також доставити багаж до пункту призначення та видати його особі, яка має право на одержання багажу, а пасажир зобов'язується сплатити встановлену плату за проїзд, а у разі здавання багажу - також за його провезення

За **договором перестрахування** страховик, який уклав договір страхування, страхує в іншого страховика (перестраховика) ризик виконання частини своїх обов'язків перед страхувальником.

За **договором піднайму житла** наймач за згодою наймодавця передає на певний строк частину або все найняте ним помешкання у користування піднаймачеві. Піднаймач не набуває самостійного права користування житлом.

За **договором підряду** одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу

За **договором побутового підряду** підрядник, який здійснює підприємницьку діяльність, зобов'язується виконати за завданням фізичної особи (замовника) певну роботу, призначену для задоволення побутових та інших особистих потреб, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу

За **договором позики** одна сторона (позикодавець) передає у власність другій стороні (позичальникові) грошові кошти або інші речі, визначені родовими ознаками, а позичальник зобов'язується повернути позикодавцеві таку ж суму грошових коштів (суму позики) або таку ж кількість речей того ж роду та такої ж якості

За **договором поруки** поручитель поручається перед кредитором боржника за виконання ним свого обов'язку.

Договором приєднання є договір, умови якого встановлені однією із сторін у формулярах або інших стандартних формах, який може бути укладений лише шляхом приєднання другої сторони до запропонованого договору в цілому. Друга сторона не може запропонувати свої умови договору.

За **договором про надання послуг** одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка

споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором.

За договором про передавання виключних майнових прав інтелектуальної власності одна сторона (особа, що має виключні майнові права) передає другій стороні частково або у повному складі ці права відповідно до закону та на визначених договором умовах.

За договором прокату наймодавець, який здійснює підприємницьку діяльність з передавання речей у найм, передає або зобов'язується передати рухому річ наймачеві у користування за плату на певний строк

За договором ренти одна сторона (одержувач ренти) передає другій стороні (платникові ренти) у власність майно, а платник ренти взамін цього зобов'язується періодично виплачувати одержувачеві ренту у формі певної грошової суми або в іншій формі.

За договором роздрібної купівлі-продажу продавець, який здійснює підприємницьку діяльність з продажу товару, зобов'язується передати покупцеві товар, що звичайно призначається для особистого, домашнього або іншого використання, не пов'язаного з підприємницькою діяльністю, а покупець зобов'язується прийняти товар і оплатити його.

За договором складського зберігання товарний склад зобов'язується за плату зберігати товар, переданий йому покладавцем, і повернути цей товар у схоронності.

За договором страхування одна сторона (страховик) зобов'язується у разі настання певної події (страхового випадку) виплатити другій стороні (страхувальникові) або іншій особі, визначеній у договорі, грошову суму (страхову виплату), а страхувальник зобов'язується сплачувати страхові платежі та виконувати інші умови договору

За договором транспортного експедирування одна сторона (експедитор) зобов'язується за плату і за рахунок другої сторони (клієнта) виконати або організувати виконання визначених договором послуг, пов'язаних з перевезенням вантажу.

Договір є укладеним, якщо сторони в належній формі досягли згоди з усіх істотних умов договору.

За договором управління майном одна сторона (установник управління) передає другій стороні (управителеві) на певний строк майно в управління, а друга сторона зобов'язується за плату здійснювати від свого імені управління цим майном в інтересах установника управління або вказаної ним особи (вигодонабувача).

За **договором факторингу** (фінансування під відступлення права грошової вимоги) одна сторона (фактор) передає або зобов'язується передати грошові кошти в розпорядження другої сторони (клієнта) за плату (у будь-який передбачений договором спосіб), а клієнт відступає або зобов'язується відступити факторові своє право грошової вимоги до третьої особи (боржника)

За **договором чартеру (фрахтування)** одна сторона (фрахтівник) зобов'язується надати другій стороні (фрахтувальникові) за плату всю або частину місткості в одному чи кількох транспортних засобах на один або кілька рейсів для перевезення вантажу, пасажирів, багажу, пошти або з іншою метою, якщо це не суперечить закону та іншим нормативно-правовим актам

Договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків

Емфітевзис - право користування чужою земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб (емфітевзис) може відчужуватися і передаватися у порядку спадкування, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.

Житлом фізичної особи є житловий будинок, квартира, інше приміщення, призначені та придатні для постійного проживання в них

Житловим будинком є будівля капітального типу, споруджена з дотриманням вимог, встановлених законом, іншими нормативно-правовими актами, і призначена для постійного у ній проживання.

Завдатком є грошова сума або рухоме майно, що видається кредиторіві боржником у рахунок належних з нього за договором платежів, на підтвердження зобов'язання і на забезпечення його виконання.

Закладом є застава рухомого майна, що передається у володіння заставодержателя або за його наказом - у володіння третій особі

Замінна річ, що має лише родові ознаки, є замінною.

Заповітом є особисте розпорядження фізичної особи на випадок своєї смерті.

Заповіт з умовою Заповідач може обумовити виникнення права на спадкування у особи, яка призначена у заповіті, наявністю певної умови, як пов'язаної, так і не пов'язаної з її поведінкою (наявність інших спадкоємців, проживання у певному місці, народження дитини, здобуття освіти тощо).

Заповіт подружжя Подружжя має право скласти спільний заповіт щодо майна, яке належить йому на праві спільної сумісної власності.

Застава В силу застави кредитор (заставодержатель) має право у разі невиконання боржником (заставадавцем) зобов'язання, забезпеченого заставою, одержати задоволення за рахунок заставленого майна переважно

перед іншими кредиторами цього боржника, якщо інше не встановлено законом (право застави)

Звичаем є правило поведінки, яке не встановлене актами цивільного законодавства, але є усталеним у певній сфері цивільних відносин

Зобов'язанням є правовідношення, в якому одна сторона (боржник) зобов'язана вчинити на користь другої сторони (кредитора) певну дію (передати майно, виконати роботу, надати послугу, сплатити гроші тощо) або утриматися від певної дії, а кредитор має право вимагати від боржника виконання його обов'язку.

Інформацією є будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді.

Іпотекою є застава нерухомого майна, що залишається у володінні заставодавця або третьої особи

Істотними умовами договору є умови про предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів даного виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди.

Квартирою є ізольоване помешкання в житловому будинку, призначене та придатне для постійного у ньому проживання

Комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію.

Конфіскація - позбавлення права власності на майно за рішенням суду як санкція за вчинення правопорушення (конфіскація) у випадках, встановлених законом.

Майном як особливим об'єктом вважаються окрема річ, сукупність речей, а також майнові права та обов'язки.

Майновими правами інтелектуальної власності є:

- 1) право на використання об'єкта права інтелектуальної власності;
- 2) виключне право дозволяти використання об'єкта права інтелектуальної власності;
- 3) виключне право перешкоджати неправомірному використанню об'єкта права інтелектуальної власності, в тому числі забороняти таке використання;
- 4) інші майнові права інтелектуальної власності, встановлені законом.

Місце проживання фізичної особи є житловий будинок, квартира, інше приміщення, придатне для проживання в ньому (гуртожиток, готель тощо), у відповідному населеному пункті, в якому фізична особа проживає постійно, переважно або тимчасово

Місцезнаходженням юридичної особи є фактичне місце ведення діяльності чи розташування офісу, з якого проводиться щоденне керування діяльністю юридичної особи (переважно знаходиться керівництво) та здійснення управління і обліку.

Моральна шкода полягає:

1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;

3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна;

4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи.

Набувальна давність. Особа, яка добросовісно заволоділа чужим майном і продовжує відкрито, безперервно володіти нерухомим майном протягом десяти років або рухомим майном — протягом п'яти років, набуває право власності на це майно (**набувальна давність**), якщо інше не встановлено цим Кодексом.

Науковим відкриттям є встановлення невідомих раніше, але об'єктивно існуючих закономірностей, властивостей та явищ матеріального світу, які вносять докорінні зміни у рівень наукового пізнання

Недійсність правочину недодержання в момент вчинення правочину стороною (сторонами) вимог, які встановлені частинами першою — третьою, п'ятою та шостою статті 203 Цивільного Кодексу України.

Непідприємницькими товариствами є товариства, які не мають на меті одержання прибутку для його наступного розподілу між учасниками.

Неподільною є річ, яку не можна поділити без втрати її цільового призначення.

Нерухома річ (нерухоме майно, нерухомість) це земельні ділянки, а також об'єкти, розташовані на земельній ділянці, переміщення яких є неможливим без їх знецінення та зміни їх призначення

Неспоживною є річ, призначена для неодноразового використання, яка зберігає при цьому свій первісний вигляд протягом тривалого часу.

Неустойкою (штрафом, пенею) є грошова сума або інше майно, які боржник повинен передати кредиторіві у разі порушення боржником зобов'язання

Об'єктами авторського права є твори, а саме: 1) літературні та художні твори, зокрема: романи, поеми, статті та інші письмові твори; лекції, промови, проповіді та інші усні твори; драматичні, музично-драматичні твори, пантоміми, хореографічні, інші сценічні твори; музичні твори (з текстом або без тексту); аудіовізуальні твори; твори живопису, архітектури, скульптури та графіки; фотографічні твори; твори ужиткового мистецтва; ілюстрації, карти, плани, ескізи і пластичні твори, що стосуються географії, топографії, архітектури або науки; переклади, адаптації, аранжування та інші переробки літературних або художніх творів; збірники творів, якщо вони за добором або упорядкуванням їх складових частин є результатом інтелектуальної діяльності;

2) комп'ютерні програми;

3) компіляції даних (бази даних), якщо вони за добором або упорядкуванням їх складових частин є результатом інтелектуальної діяльності;

4) інші твори.

Об'єктами суміжних прав без виконання будь-яких формальностей щодо цих об'єктів та незалежно від їх призначення, змісту, цінності тощо, а також способу чи форми їх вираження є: виконання; фонограми; відеограми; програми (передачі) організацій мовлення.

Об'єктами цивільних прав є речі, у тому числі гроші та цінні папери, інше майно, майнові права, результати робіт, послуги, результати інтелектуальної, творчої діяльності, інформація, а також інші матеріальні і нематеріальні блага.

Одностороннім правочином є дія однієї сторони, яка може бути представлена однією або кількома особами.

Опіка та піклування встановлюються з метою забезпечення особистих немайнових і майнових прав та інтересів малолітніх, неповнолітніх осіб, а також повнолітніх осіб, які за станом здоров'я не можуть самостійно здійснювати свої права і виконувати обов'язки.

Твір вважається опублікованим (випущеним у світ), якщо він будь-яким способом повідомлений невизначеному колу осіб, у тому числі виданий, публічно виконаний, публічно показаний, переданий по радіо чи телебаченню, відображений у загальнодоступних електронних системах інформації.

Оренда житла з викупом є особливим видом найму (оренди) житла, що може передбачати відступлення орендодавцем права вимоги боргу іншій особі – вигодонабувачу

Особистими немайновими благами, які охороняються цивільним законодавством, є: здоров'я, життя; честь, гідність і ділова репутація; ім'я (найменування); авторство; свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, а також інші блага, які охороняються цивільним законодавством.

Особистими немайновими правами інтелектуальної власності є:

- 1) право на визнання людини творцем (автором, виконавцем, винахідником тощо) об'єкта права інтелектуальної власності;
- 2) право перешкоджати будь-якому посягання на право інтелектуальної власності, здатному завдати шкоди честі чи репутації творця об'єкта права інтелектуальної власності;
- 3) інші особисті немайнові права інтелектуальної власності, встановлені законом.

Пенею є неустойка, що обчислюється у відсотках від суми несвоєчасно виконаного грошового зобов'язання за кожен день прострочення виконання.

Переривання перебігу позовної давності

1. Перебіг позовної давності переривається вчиненням особою дії, що свідчить про визнання нею свого боргу або іншого обов'язку.
 2. Позовна давність переривається у разі пред'явлення особою позову до одного із кількох боржників, а також якщо предметом позову є лише частина вимоги, право на яку має позивач.
 3. Після переривання перебіг позовної давності починається заново.
- Час, що минув до переривання перебігу позовної давності, до нового строку не зараховується.

Переробкою є використання однієї речі (матеріалу), в результаті чого створюється нова річ.

Підприємство є єдиним майновим комплексом, що використовується для здійснення підприємницької діяльності.

Повним є товариство, учасники якого відповідно до укладеного між ними договору здійснюють підприємницьку діяльність від імені товариства і солідарно несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність за його зобов'язаннями усім майном, що їм належить.

Подільною є річ, яку можна поділити без втрати її цільового призначення

Пожертвою є дарування нерухомих та рухомих речей, зокрема грошей та цінних паперів, особам, встановленим частиною першою статті 720 цього Кодексу, для досягнення ними певної, наперед обумовленої мети.

Позовна давність — це строк, у межах якого особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого цивільного права або інтересу.

Попереднім є договір, сторони якого зобов'язуються протягом певного строку (у певний термін) укласти договір в майбутньому (основний договір) на умовах, встановлених попереднім договором

Порушенням зобов'язання є його невиконання або виконання з порушенням умов, визначених змістом зобов'язання (неналежне виконання)

Право інтелектуальної власності — це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності, визначений цим Кодексом та іншим законом.

Право користування чужим майном (сервітут) може бути встановлене щодо земельної ділянки, інших природних ресурсів (земельний сервітут) або іншого нерухомого майна для задоволення потреб інших осіб, які не можуть бути задоволені іншим способом.

Право користування чужою земельною ділянкою або іншим нерухомим майном полягає у можливості проходу, проїзду через чужу земельну ділянку, прокладання та експлуатації ліній електропередачі, зв'язку і трубопроводів, забезпечення водопостачання, меліорації тощо.

Право спільної власності. Майно, що є у власності двох або більше осіб (співвласників), належить їм на праві спільної власності (спільне майно)

Право спільної часткової власності. Власність двох чи більше осіб із визначенням часток кожного з них у праві власності є спільною частковою власністю.

Правочин є правомірним, якщо його недійсність прямо не встановлена законом або якщо він не визнаний судом недійсним.

Правочином є дія особи, спрямована на набуття, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

Дарунком можуть бути рухомі речі, в тому числі гроші та цінні папери, а також нерухомі речі.

Публічним є договір, в якому одна сторона — підприємець взяла на себе обов'язок здійснювати продаж товарів, виконання робіт або надання послуг кожному, хто до неї звернеться (роздрібна торгівля, перевезення транспортом загального користування, послуги зв'язку, медичне, готельне, банківське обслуговування тощо).

Реквізиція У разі стихійного лиха, аварії, епідемії, епізоотії та за інших надзвичайних обставин, з метою суспільної необхідності майно може бути

примусово відчужене у власника на підставі та в порядку, встановлених законом, за умови попереднього і повного відшкодування його вартості (**реквізиція**)

Річчю є предмет матеріального світу, щодо якого можуть виникати цивільні права та обов'язки

Садибою є земельна ділянка разом з розташованими на ній житловим будинком, господарсько-побутовими будівлями, наземними і підземними комунікаціями, багаторічними насадженнями.

Самозахистом є застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства.

Самочинне будівництво Житловий будинок, будівля, споруда, інше нерухоме майно вважаються самочинним будівництвом, якщо вони збудовані або будуються на земельній ділянці, що не була відведена для цієї мети, або без відповідного документа, який дає право виконувати будівельні роботи чи належно затвердженого проекту, або з істотними порушеннями будівельних норм і правил.

Секретним є заповіт, який посвідчується нотаріусом без ознайомлення з його змістом.

Скарбом є закопані у землі чи приховані іншим способом гроші, валютні цінності, інші цінні речі, власник яких невідомий або за законом втратив на них право власності

Спадкова трансмісія Перехід права на прийняття спадщини

1. Якщо спадкоємець за заповітом або за законом помер після відкриття спадщини і не встиг її прийняти, право на прийняття належної йому частки спадщини, крім права на прийняття обов'язкової частки у спадщині, переходить до його спадкоємців (спадкова трансмісія).

Право на прийняття спадщини у цьому випадку здійснюється на загальних підставах протягом строку, що залишився. Якщо строк, що залишився, менший як три місяці, він подовжується до трьох місяців.

Спадковий договір За спадковим договором одна сторона (набувач) зобов'язується виконувати розпорядження другої сторони (відчужувача) і в разі його смерті набуває право власності на майно відчужувача.

Спадкування є перехід прав та обов'язків (спадщини) від фізичної особи, яка померла (спадкодавця), до інших осіб (спадкоємців)

Співавторство. Авторське право на твір, створений у співавторстві, належить співавторам спільно, незалежно від того, становить такий твір одне нерозривне ціле чи складається з частин, кожна з яких може мати ще й самостійне значення. Частина твору, створеного у співавторстві, визнається

такою, що має самостійне значення, якщо вона може бути використана незалежно від інших частин цього твору

Споживною є річ, яка внаслідок одноразового її використання знищується або припиняє існувати у первісному вигляді.

Строком є певний період у часі, зі спливом якого пов'язана дія чи подія, яка має юридичне значення

Суб'єкти авторського права. Первинним суб'єктом авторського права є автор твору. За відсутності доказів іншого автором твору вважається фізична особа, зазначена звичайним способом як автор на оригіналі або примірнику твору (презумпція авторства)

Суб'єктами права власності є Український народ та інші учасники цивільних відносин, визначені статтею 2 цього Кодексу

Суб'єктами права інтелектуальної власності є: творець (творці) об'єкта права інтелектуальної власності (автор, виконавець, винахідник тощо) та інші особи, яким належать особисті немайнові та (або) майнові права інтелектуальної власності відповідно до цього Кодексу, іншого закону чи договору

Суперфіцій. Власник земельної ділянки має право надати її в користування іншій особі для будівництва промислових, побутових, соціально-культурних, житлових та інших споруд і будівель (**суперфіцій**). Таке право виникає на підставі договору або заповіту.

Торговельною маркою може бути будь-яке позначення або будь-яка комбінація позначень, які придатні для вирізнення товарів (послуг), що виробляються (надаються) однією особою, від товарів (послуг), що виробляються (надаються) іншими особами. Такими позначеннями можуть бути, зокрема, слова, літери, цифри, зображувальні елементи, комбінації кольорів.

Удаваним є правочин, який вчинено сторонами для приховання іншого правочину, який вони насправді вчинили.

Установою є організація, створена однією або кількома особами (засновниками), які не беруть участі в управлінні нею, шляхом об'єднання (виділення) їхнього майна для досягнення мети, визначеної засновниками, за рахунок цього майна.

Фіктивним є правочин, який вчинено без наміру створення правових наслідків, які обумовлювалися цим правочином.

Філією є відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює всі або частину її функцій.

Цивільною дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також

здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання.

Цінним папером є документ встановленої форми з відповідними реквізитами, що посвідчує грошове або інше майнове право і визначає взаємовідносини між особою, яка його розмістила (видала), і власником та передбачає виконання зобов'язань згідно з умовами його розміщення, а також можливість передачі прав, що випливають з цього документа, іншим особам.

Штрафом є неустойка, що обчислюється у відсотках від суми невиконаного або неналежно виконаного зобов'язання.

Юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку.

5.4 Господарське законодавство України¹⁵

Адміністративно-господарський штраф - це грошова сума, що сплачується суб'єктом господарювання до відповідного бюджету у разі порушення ним встановлених правил здійснення господарської діяльності.

Акціонерним товариством є господарське товариство, яке має статутний капітал, поділений на визначену кількість акцій однакової номінальної вартості, і несе відповідальність за зобов'язаннями тільки майном товариства, а акціонери несуть ризик збитків, пов'язаних із діяльністю товариства, в межах вартості належних їм акцій.

Асоціація - договірне об'єднання, створене з метою постійної координації господарської діяльності підприємств, що об'єдналися, шляхом централізації однієї або кількох виробничих та управлінських функцій, розвитку спеціалізації і кооперації виробництва, організації спільних виробництв на основі об'єднання учасниками фінансових та матеріальних ресурсів для задоволення переважно господарських потреб учасників асоціації. У статуті асоціації повинно бути зазначено, що вона є господарською асоціацією. Асоціація не має права втручатися у господарську діяльність підприємств - учасників асоціації. За рішенням учасників асоціація може бути уповноважена представляти їх інтереси у відносинах з органами влади, іншими підприємствами та організаціями.

Асоційовані підприємства (господарські організації) — це група суб'єктів господарювання — юридичних осіб, пов'язаних між собою відносинами економічної та/або організаційної залежності у формі участі в

¹⁵ Офіційний вісник України офіційне видання від 28.03.2003 — 2003 р., № 11, стор. 303, стаття 462, код акта 24635/2003

статутному капіталі та/або управлінні. Залежність між асоційованими підприємствами може бути простою і вирішальною.

Аудит - це перевірка публічної бухгалтерської звітності, обліку, первинних документів та іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою визначення достовірності їх звітності, обліку, його повноти і відповідності законодавству та встановленим нормативам

Аудит фінансової звітності - це аудиторська послуга з перевірки даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності та консолідованої фінансової звітності юридичної особи або представництва іноземного суб'єкта господарювання, або іншого суб'єкта, який подає фінансову звітність, з метою висловлення незалежної думки аудитора про її відповідність в усіх суттєвих аспектах вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, міжнародних стандартів фінансової звітності або іншим вимогам

Аудитор - це фізична особа, яка підтвердила кваліфікаційну придатність до провадження аудиторської діяльності, має відповідний практичний досвід та внесена до Реєстру аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності

Аудиторською діяльністю визнається діяльність громадян та організацій, предметом якої є здійснення аудиту, організаційне і методичне забезпечення аудиту та надання інших аудиторських послуг.

Аудиторська палата України — самоврядний орган, що здійснює сертифікацію суб'єктів, які мають намір займатися аудиторською діяльністю, затверджує програми підготовки аудиторів, норми і стандарти аудиту, веде облік аудиторських організацій та аудиторів.

Банки - це фінансові установи, функціями яких є залучення у вклади грошових коштів громадян і юридичних осіб та розміщення зазначених коштів від свого імені, на власних умовах і на власний ризик, відкриття та ведення банківських рахунків громадян та юридичних осіб

Гарантія є специфічним засобом забезпечення виконання господарських зобов'язань шляхом письмового підтвердження (гарантійного листа) банком, іншою кредитною установою, страховою організацією (банківська гарантія) про задоволення вимог управленої сторони у розмірі повної грошової суми, зазначеної у письмовому підтвердженні, якщо третя особа (зобов'язана сторона) не виконає вказане у ньому певне зобов'язання, або настануть інші умови, передбачені у відповідному підтвердженні

Біржовими торгами є торги, що публічно і гласно проводяться в торговельних залах біржі за участі членів біржі по товарах, допущених до реалізації на біржі в порядку, встановленому правилами біржової торгівлі

Благодійною організацією визнається недержавна організація, яка здійснює благодійну діяльність в інтересах суспільства або окремих категорій осіб без мети одержання прибутків від цієї діяльності. Благодійні організації утворюються і діють за територіальним принципом.

Великими підприємствами визнаються підприємства, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік перевищує двісті п'ятдесят осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за рік перевищує суму сто мільйонів гривень.

Виробничим кооперативом визнається добровільне об'єднання громадян на засадах членства з метою спільної виробничої або іншої господарської діяльності, що базується на їх особистій трудовій участі та об'єднанні майнових пайових внесків, участі в управлінні підприємством та розподілі доходу між членами кооперативу відповідно до їх участі у його діяльності

Вільні ціни визначаються на всі види продукції (робіт, послуг), за винятком тих, на які встановлено державні регульовані ціни

Внутрішньогосподарськими є відносини, що складаються між структурними підрозділами суб'єкта господарювання, та відносини суб'єкта господарювання з його структурними підрозділами.

Гарантія є специфічним засобом забезпечення виконання господарських зобов'язань шляхом письмового підтвердження (гарантійного листа) банком, іншою кредитною установою, страховою організацією (банківська гарантія) про задоволення вимог управленої сторони у розмірі повної грошової суми, зазначеної у письмовому підтвердженні, якщо третя особа (зобов'язана сторона) не виконає вказане у ньому певне зобов'язання, або настануть інші умови, передбачені у відповідному підтвердженні.

Господарським визнається зобов'язання, що виникає між суб'єктом господарювання та іншим учасником (учасниками) відносин у сфері господарювання з підстав, передбачених цим Кодексом, в силу якого один суб'єкт (зобов'язана сторона, у тому числі боржник) зобов'язаний вчинити певну дію господарського чи управлінсько-господарського характеру на користь іншого суб'єкта (виконати роботу, передати майно, сплатити гроші, надати інформацію тощо), або утриматися від певних дій, а інший суб'єкт (управнена сторона, у тому числі кредитор) має право вимагати від зобов'язаної сторони виконання її обов'язку

Господарське об'єднання - об'єднання підприємств, утворене за ініціативою підприємств, незалежно від їх виду, які на добровільних засадах об'єднали свою господарську діяльність

Господарськими товариствами визнаються підприємства або інші суб'єкти господарювання, створені юридичними особами та/або громадянами шляхом об'єднання їх майна і участі в підприємницькій діяльності товариства з метою одержання прибутку. У випадках, передбачених цим Кодексом, господарське товариство може діяти у складі одного учасника

Господарсько-торговельною є діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання у сфері товарного обігу, спрямована на реалізацію продукції виробничо-технічного призначення і виробів народного споживання, а також допоміжна діяльність, яка забезпечує їх реалізацію шляхом надання відповідних послуг.

Державне (комунальне) господарське об'єднання - об'єднання підприємств, утворене державними (комунальними) підприємствами за рішенням Кабінету Міністрів України або, у визначених законом випадках, рішенням міністерств (інших органів, до сфери управління яких входять підприємства, що утворюють об'єднання), або рішенням компетентних органів місцевого самоврядування

Державне замовлення є засобом державного регулювання економіки шляхом формування на договірній (контрактній) основі складу та обсягів продукції (робіт, послуг), необхідної для пріоритетних державних потреб, розміщення державних контрактів на поставку (закупівлю) цієї продукції (виконання робіт, надання послуг) серед суб'єктів господарювання, незалежно від їх форми власності.

Державне комерційне підприємство є суб'єктом підприємницької діяльності, діє на основі статуту або модельного статуту і несе відповідальність за наслідки своєї діяльності усім належним йому на праві господарського відання майном згідно з цим Кодексом та іншими законами, прийнятими відповідно до цього Кодексу.

Державне унітарне підприємство утворюється компетентним органом державної влади в розпорядчому порядку на базі відокремленої частини державної власності, як правило, без поділу її на частки, і входить до сфери його управління.

Державним є банк, створений за рішенням Кабінету Міністрів України на основі державної власності

Державний контракт — це договір, укладений державним замовником від імені держави з суб'єктом господарювання — виконавцем державного замовлення, в якому визначаються економічні та правові зобов'язання сторін і регулюються їх господарські відносини.

За **договором енергопостачання** енергопостачальне підприємство (енергопостачальник) відпускає електричну енергію, пару, гарячу і перегріту воду (далі - енергію) споживачеві (абоненту), який зобов'язаний оплатити прийняту енергію та дотримуватися передбаченого договором режиму її використання, а також забезпечити безпечну експлуатацію енергетичного обладнання, що ним використовується

За **договором поставки** одна сторона - постачальник зобов'язується передати (поставити) у зумовлені строки (строк) другій стороні - покупцеві товар (товари), а покупець зобов'язується прийняти вказаний товар (товари) і сплатити за нього певну грошову суму

Економічна стратегія — обраний державою курс економічної політики, розрахований на тривалу перспективу і спрямований на вирішення крупномасштабних економічних та соціальних завдань, завдань культурного розвитку, забезпечення економічної безпеки держави, збереження і примноження її економічного потенціалу і національного багатства, підвищення народного добробуту. Економічна стратегія включає визначення пріоритетних цілей народного господарства, засобів та способів їх реалізації, виходячи зі змісту об'єктивних процесів і тенденцій, що мають місце в національному та світовому господарстві, та враховуючи законні інтереси суб'єктів господарювання.

Економічна тактика - сукупність найближчих цілей, завдань, засобів і способів їх досягнення для реалізації стратегічного курсу економічної політики в конкретних умовах, що складаються в поточному періоді розвитку економіки

Іноземною інвестицією є цінності, що вкладаються іноземними інвесторами в об'єкти інвестиційної діяльності відповідно до законодавства України з метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту.

Іноземним підприємством є унітарне або корпоративне підприємство, створене за законодавством України, що діє виключно на основі власності іноземців або іноземних юридичних осіб, або діюче підприємство, придбане повністю у власність цих осіб.

Іноземними інвесторами визнаються такі суб'єкти, що здійснюють інвестиційну діяльність на території України: юридичні особи, утворені за законодавством іншим, ніж законодавство України; іноземці та особи без громадянства, які не мають постійного місця проживання на території

України; міжнародні урядові та неурядові організації; інші держави; інші іноземні суб'єкти інвестиційної діяльності, визначені законом.

Казенні підприємства створюються у галузях економіки, в яких: законом дозволено здійснення господарської діяльності лише державним підприємствам; основним (понад п'ятдесят відсотків) споживачем продукції (робіт, послуг) виступає держава; за умовами господарювання неможлива вільна конкуренція товаровиробників чи споживачів; переважаючим (понад п'ятдесят відсотків) є виробництво суспільно необхідної продукції (робіт, послуг), яке за своїми умовами і характером потреб, що ним задовольняються, як правило, не може бути рентабельним; приватизацію майнових комплексів державних підприємств заборонено законом.

Командитним товариством є господарське товариство, в якому один або декілька учасників здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність і несуть за його зобов'язаннями додаткову солідарну відповідальність усім своїм майном, на яке за законом може бути звернено стягнення (повні учасники), а інші учасники присутні в діяльності товариства лише своїми вкладками (вкладники).

Комерційне посередництво (агентська діяльність) є підприємницькою діяльністю, що полягає в наданні комерційним агентом послуг суб'єктам господарювання при здійсненні ними господарської діяльності шляхом посередництва від імені, в інтересах, під контролем і за рахунок суб'єкта, якого він представляє

Комунальні унітарні підприємства утворюється компетентним органом місцевого самоврядування в розпорядчому порядку на базі відокремленої частини комунальної власності і входить до сфери його управління.

Консорціум — тимчасове статутне об'єднання підприємств для досягнення його учасниками певної спільної господарської мети (реалізації цільових програм, науково-технічних, будівельних проектів тощо). Консорціум використовує кошти, якими його наділяють учасники, централізовані ресурси, виділені на фінансування відповідної програми, а також кошти, що надходять з інших джерел, в порядку, визначеному його статутом. У разі досягнення мети його створення консорціум припиняє свою діяльність.

Концерном визнається статутне об'єднання підприємств, а також інших організацій, на основі їх фінансової залежності від одного або групи учасників об'єднання, з централізацією функцій науково-технічного і виробничого розвитку, інвестиційної, фінансової,

зовнішньоекономічної та іншої діяльності. Учасники концерну наділяють його частиною своїх повноважень, у тому числі правом представляти їх інтереси у відносинах з органами влади, іншими підприємствами та організаціями. Учасники концерну не можуть бути одночасно учасниками іншого концерну.

Концесія — це надання з метою задоволення суспільних потреб уповноваженим органом державної влади чи органом місцевого самоврядування на підставі концесійного договору на платній та строковій основі вітчизняним або іноземним суб'єктам господарювання (концесіонерам) права на створення (будівництво) та/або управління (експлуатацію) об'єктом концесії за умови взяття концесіонером на себе відповідних зобов'язань, майнової відповідальності і підприємницького ризику.

Кооперативний банк - це банк, створений суб'єктами господарювання, а також іншими особами за принципом територіальності на засадах добровільного членства та об'єднання пайових внесків для спільної грошово-кредитної діяльності. Відповідно до закону можуть створюватися місцеві та центральний кооперативні банки

Кооперативні виплати - частина доходу виробничого кооперативу, що розподіляється між членами кооперативу з урахуванням їх трудової та іншої участі в діяльності кооперативу. Нарахування і виплата часток доходу на паї здійснюються за підсумками фінансового року з доходу, що залишається у розпорядженні кооперативу з урахуванням необхідності формування його фондів. За рішенням загальних зборів членів кооперативу виплата часток доходу на паї може здійснюватися у грошовій формі, товарами, цінними паперами тощо

Корпоративне підприємство утворюється, як правило, двома або більше засновниками за їх спільним рішенням (договором), діє на основі об'єднання майна та/або підприємницької чи трудової діяльності засновників (учасників), їх спільного управління справами, на основі корпоративних прав, у тому числі через органи, що ними створюються, участі засновників (учасників) у розподілі доходів та ризиків підприємства. Корпоративними є кооперативні підприємства, підприємства, що створюються у формі господарського товариства, а також інші підприємства, в тому числі засновані на приватній власності двох або більше осіб.

Корпоративні права - це права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами

Корпорацією визнається договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації.

Кредитною спілкою є неприбуткова організація, заснована громадянами у встановленому законом порядку на засадах добровільного об'єднання грошових внесків з метою задоволення потреб її членів у взаємному кредитуванні та наданні інших фінансових послуг. Кредитна спілка є юридичною особою. Статусу юридичної особи вона набуває з дня її державної реєстрації

Кредиторами неплатоспроможних боржників є юридичні або фізичні особи, а також органи доходів і зборів та інші державні органи, які мають підтвержені у встановленому порядку документами вимоги щодо грошових зобов'язань до боржника

Лізинг - це господарська діяльність, спрямована на інвестування власних чи залучених фінансових коштів, яка полягає в наданні за договором лізингу однією стороною (лізингодавцем) у виключне користування другій стороні (лізингоодержувачу) на визначений строк майна, що належить лізингодавцю або набувається ним у власність (господарське відання) за дорученням чи погодженням лізингоодержувача у відповідного постачальника (продавця) майна, за умови сплати лізингоодержувачем періодичних **лізингових** платежів

Ліцензія — документ державного зразка, який засвідчує право суб'єкта господарювання-ліцензіата на провадження зазначеного в ньому виду господарської діяльності протягом визначеного строку за умови виконання ліцензійних умов. Відносини, пов'язані з ліцензуванням певних видів господарської діяльності, регулюються законом.

Майном визнається сукупність речей та інших цінностей (включаючи нематеріальні активи), які мають вартісне визначення, виробляються чи використовуються у діяльності суб'єктів господарювання та відображаються в їх балансі або враховуються в інших передбачених законом формах обліку майна цих суб'єктів

Майново-господарськими визнаються цивільно-правові зобов'язання, що виникають між учасниками господарських відносин при здійсненні господарської діяльності, в силу яких зобов'язана сторона повинна вчинити певну господарську дію на користь другої сторони або

утриматися від певної дії, а управнена сторона має право вимагати від зобов'язаної сторони виконання її обов'язку.

Малими (незалежно від форми власності) визнаються підприємства, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік не перевищує п'ятдесяти осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період не перевищує сімдесяти мільйонів гривень.

Монопольним визнається домінуюче становище суб'єкта господарювання, яке дає йому можливість самостійно або разом з іншими суб'єктами обмежувати конкуренцію на ринку певного товару (робіт, послуг).

Національний банк України - центральний банк держави, основною функцією якого є забезпечення стабільності грошової одиниці України - гривні

Недобросовісною конкуренцією є неправомірне використання ділової репутації суб'єкта господарювання, створення перешкод суб'єктам господарювання у процесі конкуренції та досягнення неправомірних переваг у конкуренції, неправомірне збирання, розголошення та використання комерційної таємниці, а також інші дії, що кваліфікуються відповідно до частини першої цієї статті

Некомерційне господарювання - це самостійна систематична господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку

Оборотними засобами є сировина, паливо, матеріали, малоцінні предмети та предмети, що швидко зношуються, інше майно виробничого і невиробничого призначення, що віднесено законодавством до оборотних засобів.

Організації роботодавців є самоврядними статутними організаціями, що утворюються на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту законних інтересів роботодавців. Організації роботодавців можуть об'єднуватися у спілки та інші статутні об'єднання роботодавців.

Під організаційно-господарськими відносинами розуміється відносини, що складаються між суб'єктами господарювання та суб'єктами організаційно-господарських повноважень у процесі управління господарською діяльністю.

Орендна плата — це фіксований платіж, який орендар сплачує орендодавцю незалежно від наслідків своєї господарської діяльності. Розмір орендної плати може бути змінений за погодженням сторін, а також в інших випадках, передбачених законодавством.

Підприємництво - це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку

Підприємство з іноземними інвестиціями створене відповідно до вимог цього Кодексу, в статутному капіталі якого не менш як десять відсотків становить іноземна інвестиція, визнається підприємством з іноземними інвестиціями. Підприємство набуває статусу підприємства з іноземними інвестиціями з дня зарахування іноземної інвестиції на його баланс.

Порівняльною є реклама, що містить порівняння з іншими особами, товарами (діяльністю) іншої особи, прямо чи опосередковано ідентифікує конкурента або товари чи послуги, що пропонуються конкурентом. Не визнається неправомірним порівняння в рекламі у випадках, передбачених законодавством України

Право господарського відання є речовим правом суб'єкта підприємництва, який володіє, користується і розпоряджається майном, закріпленим за ним власником (уповноваженим ним органом), з обмеженням правомочності розпорядження щодо окремих видів майна за згодою власника у випадках, передбачених цим Кодексом та іншими законами

Правом оперативного управління у цьому Кодексі визнається речове право суб'єкта господарювання, який володіє, користується і розпоряджається майном, закріпленим за ним власником (уповноваженим ним органом) для здійснення некомерційної господарської діяльності, у межах, встановлених цим Кодексом та іншими законами, а також власником майна (уповноваженим ним органом)

Прибуток (дохід) суб'єкта господарювання є показником фінансових результатів його господарської діяльності, що визначається шляхом зменшення суми валового доходу суб'єкта господарювання за певний період на суму валових витрат та суму амортизаційних відрахувань.

Спеціальною (вільною) економічною зоною вважається частина території України, на якій встановлено спеціальний правовий режим господарської діяльності, особливий порядок застосування та дії законодавства України. На території спеціальної (вільної) економічної зони можуть запроваджуватися пільгові митні, податкові, валютно-

фінансові та інші умови підприємництва вітчизняних та іноземних інвесторів

Споживча кооперація в Україні - система самоврядних організацій громадян (споживчих товариств, їх спілок, об'єднань), а також підприємств та установ цих організацій, яка є самостійною організаційною формою кооперативного руху

Споживче товариство – самоврядна організація громадян, які на основі добровільності членства, майнової участі та взаємодопомоги об'єднуються для спільної господарської діяльності з метою колективного організованого забезпечення своїх економічних і соціальних інтересів. Кожний член споживчого товариства має свою частку в його майні.

Страховання - це діяльність спеціально уповноважених державних організацій та суб'єктів господарювання (страховиків), пов'язана з наданням страхових послуг юридичним особам або громадянам (страхувальникам) щодо захисту їх майнових інтересів у разі настання визначених законом чи договором страхування подій (страхових випадків), за рахунок грошових фондів, які формуються шляхом сплати страхувальниками страхових платежів

Суб'єктами господарювання визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством.

Товариством з додатковою відповідальністю є господарське товариство, статутний капітал якого поділений на частки визначених установчими документами розмірів і яке несе відповідальність за своїми зобов'язаннями власним майном, а в разі його недостатності учасники цього товариства несуть додаткову солідарну відповідальність у визначеному установчими документами однаково кратному розмірі до вкладу кожного з учасників

Товариством з обмеженою відповідальністю є господарське товариство, що має статутний капітал, поділений на частки, розмір яких визначається установчими документами, і несе відповідальність за своїми зобов'язаннями тільки своїм майном. Учасники товариства, які повністю сплатили свої вклади, несуть ризик збитків, пов'язаних з діяльністю товариства, у межах своїх вкладів.

Товарна біржа є особливим суб'єктом господарювання, який надає послуги в укладенні біржових угод, виявленні попиту і пропозицій на товари, товарних цін, вивчає, упорядковує товарообіг і сприяє пов'язаним з ним торговельним операціям

Товарним складом визнається організація, що здійснює зберігання товарів та надає пов'язані із зберіганням послуги на засадах підприємницької діяльності

Торговельна марка, право на яку належить кільком особам, — це марка, що відрізняє товари і послуги учасників об'єднання підприємств (торговельна марка об'єднання, спільна торговельна марка) від однорідних товарів і послуг інших суб'єктів господарювання, або використовується спільно кількома суб'єктами в інших випадках, передбачених законом.

Торговий патент - це державне свідоцтво, яке засвідчує право суб'єкта господарювання займатися певними видами підприємницької діяльності впродовж встановленого строку. Спеціальний **торговий патент** - це державне свідоцтво, яке засвідчує право суб'єкта господарювання на особливий порядок оподаткування відповідно до закону. Порядок патентування певних видів підприємницької діяльності встановлюється законом

Установчими документами суб'єкта господарювання є рішення про його утворення або засновницький договір, а у випадках, передбачених законом, статут (положення) суб'єкта господарювання

Фермерське господарство є формою підприємництва громадян з метою виробництва, переробки та реалізації товарної сільськогосподарської продукції.

Холдингова компанія — публічне акціонерне товариство, яке володіє, користується, а також розпоряджається холдинговими корпоративними пакетами акцій (часток, паїв) двох або більше корпоративних підприємств (крім пакетів акцій, що перебувають у державній власності).

Ціна (тариф) у цьому Кодексі є формою грошового визначення вартості продукції (робіт, послуг), яку реалізують суб'єкти господарювання.

Цінним папером є документ установленної форми з відповідними реквізитами, що посвідчує грошове або інше майнове право, визначає взаємовідносини емітента цінного папера (особи, яка видала цінний папір) і особи, яка має права на цінний папір, та передбачає виконання зобов'язань за таким цінним папером, а також можливість передачі прав на цінний папір та прав за цінним папером іншим особам

Штрафними санкціями у цьому Кодексі визнаються господарські санкції у вигляді грошової суми (неустойка, штраф, пеня), яку учасник господарських відносин зобов'язаний сплатити у разі

порушення ним правил здійснення господарської діяльності, невиконання або неналежного виконання господарського зобов'язання

5.5 Трудове законодавство України¹⁶

Випробування при прийнятті на роботу. При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Вихідна допомога виплачується у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу - у розмірі двох мінімальних заробітних плат.

Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці - це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання

Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу

Коллективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів

Контракт це особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці

Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61 Кодекс законів про працю України).

¹⁶ Кодекс законів про працю України. Доступ: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>

Норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності — встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Право громадян України на працю, — тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, — включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою.

Простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників

Строки трудового договору.

Трудовий договір може бути:

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

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін

Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством

Науково-методичне видання

Радкевич Олександр Петрович

Розвиток правової культури
педагогічних працівників закладів
професійної освіти

Методичні рекомендації

Видавництво

Підписано до друку 02.03.2020 року.

Формат

Гарнітура

Умов. друк. арк. ...

Тираж 300