|  |  |
| --- | --- |
| **ЖДТУ** | **Міністерство освіти і науки України**  **Житомирський державний технологічний університет** |

Затверджено

науково-методичною ЖДТУ

Протокол від

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р.

**Конспект лекцій**

з Навчальної дисципліни

**«Нормативно-правове забезпечення управління людськими ресурсами»**

для студентів освітнього рівня «магістр»

спеціальності 051 «Економіка»

освітньо-професійна програма «Економіка»

факультет економіки та менеджменту

кафедра управління персоналом та економіки праці

Розробник: к.і.н., доц. Шпиталенко Галина Андріївна

Житомир

2017 – 2018 н.р.

**Лекція 1. Поняття фінансової діяльності та фінансового права України**

**Д**ля забезпечення своїх завдань і функій держава передбачає наявність фінансів. Фінанси слід відрізняти грошей як за змістом, так і за функціями, які вони виконують. ***Гроші*** — загальний еквівалент, за допомогою якого вимірюються затрати праці виробників, а фінанси — економічний інструмент розподілу і перерозподілу національного доходу, знаряддя контролю за фондами грошових коштів.

***Фінанси*** виражають грошові відносини, які виникають між:

- підприємствами в процесі придбання товарно-матеріальних цінностей, реалізації товарів і послуг;

- підприємствами і вищестоячими організаціями при створенні централізованих фондів грошових коштів і їх розподілі;

- державою і підприємствами при сплаті ними податків до бюджету і фінансуванні видатків;

- державою і громадянами при внесенні ними податків і добровільних платежів;

- підприємствами, громадянами і позабюджетними фондами при внесенні платежів і одержанні коштів від них;

- окремими ланками бюджетної системи;

- органами страхування, підприємствами, населенням при сплаті страхових внесків і відшкодуванні збитків при настанні страхового випадку;

- грошові відносини, що опосередковують кругообіг фондів підприємств.

Слід розрізняти державні та приватні фінанси. ***Державні фінанси*** – це цілісна система суспільних відносин, які спрямовані на формування, розподіл і використання централізованих і децентралізованих коштів, необхідних для державі для забезпечення своїх функцій. Державні фінанси охоплюють державний бюджет, централізовані і децентралізовані фонди коштів, фінанси підприємств, установ та організацій державної та комунальної форми власності, державний кредит, державне страхування тощо. ***Приватні фінанси* -**  це фінанси підприємств, установ, організацій, суб’єктів господарювання, заснованих на приватній формі власності, а також приватні фінанси фізичних осіб. Отже, фінанси – це економічна категорія, яка виражає існуючі фінансові відносини. ***Фінансові відносини*** – це відносини, які пов’язані зі створенням, розподілом і використанням фондів коштів держави, її територіальних утворень, а також підприємств, установ і організацій, необхідних для забезпечення розширеного відтворення і соціальних потреб, розподілу і перерозподілу сукупного суспільного продукту та контролю за задоволенням суспільних потреб. ***Фінансова діяльність держави*** зумовлена об’єктивною необхід­ністю і є процесом збирання, розподілу, перерозподілу та використання централізованих та децентралізованих фондів грошових коштів, що забезпечують практичне виконання функцій державою. Фінансова діяльність держави здійснюється у формі прийняття органами держави та місцевого самоврядування фінансово-правових актів та необхідних рішень з питань фінансової діяльності.

***До основних принципів фінансової діяльності держави*** наука фінансового права відносить: гласність; самостійність; соціальна спрямованість; розподіл функцій між представницькими органами влади та виконавчими органами влади; пріоритет представницьких органів влади перед виконавчими; фінансування безпеки держави; єдність фінансової діяльності та грошової системи держави; плановість; безпека державних фінансів, публічний характер тощо.

Сукупність всіх цільових фондів грошових коштів держави, необхідних для її функціонування, називають ***фінансовими ресурсами*.** Характер фінансової діяльності держави, дотримання її принципів і забезпечення функцій залежать від фінансової політики держави. ***Фінансова політика*** – це система державних заходів, спрямованих на мобілізацію фінансових ресурсів, їх розподіл і забезпечення державою її функцій. ***Головним завданням фінансової політики*** є забезпечення відповідними фінансовими ресурсами реалізації тієї чи іншої державної програми економічного і соціального розвитку, зовнішньо­політичної діяльності. Фінансова діяльність держави безпосередньо виробляється і реалізується органами управління державними фінансами. До них належать: Верховна Ради України; Президент України; Кабінет Міністрів України;Міністерство фінансів України, інші центральні органи виконавчої влади; Державне казначейство України; Державна податкова адміністрація; Рахункова палата; органи виконавчої влади та місцевого самоврядування на місцях; аудиторський комітет України; контрольно-ревізійна служба; Державна пробірна палата; Національний банк України.

Отже, суспільні відносини, що виникають у сфері фінансової діяльності держави складають ***предмет фінансового права.***

***Фінансове право*** *–* це самостійна галузь публічного права, що регулює суспільні відносини в сфері мобілізації, розподілу і використання централізованих і децентралізованих фінансових ресурсів органів держави та місцевого самоврядування з метою забезпечення виконання нею своїх завдань і функцій.

***Систему джерел фінансового права*** складають:Конституція України; закони України; інші нормативні акти Верховної Ради України, нормативні ати Верховної ради Автономної Республіки Крим; нормативні акти Президента України, Кабінету Міністрів України; рішення місцевих органів влади та місцевого самоврядування; спільні постанови фінансово-кредитних установ, локальні нормативні акти; міжнародні договори, ратифіковані Україною, а також акти Конституційного Суду України, інших судових органів.

Лекція 2. Бюджет і бюджетна система України

Важливе місце у системі фінансового права посідає бюджетне право. *Бюджетне право* – це сукупність фінансово-правових норм, що регулюють фінансові відносини у сфері бюджетної діяльності, тобто відносини, пов’язані з утворенням, розподілом і використанням коштів державних та місцевих бюджетів. Систему джерел бюджетного права складають: Конституція України, Бюджетний кодекс України від 21 червня 2001 р., закони України, підзаконні нормативні акти . Одним із важливих для функціонування бюджетної системи є Закон України «Про державний бюджет», який приймається на кожний бюджетний період.

*Бюджет* – план формування та використання фінансових ресурсів для забезпечення завдань і функцій, які здійснюються органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування протягом бюджетного періоду.

Згідно з Бюджетним кодексом України, бюджетний період – тобто період дії Закону Ураїни «Про державний бюджет» для всіх бюджетів, що складають бюджетну систему України, становить один календарний рік, який починається 1 січня кожного року і закінчується 31 грудня того ж року. За особливих обставин державний бюджет України може бути прийнятий на інший період, а саме: введення воєнного стану; оголошення надзвичайного стану в Україні або в окремих її місцевостях; оголошення окремих місцевостей зонами надзвичайної екологічної ситуації, необхідність усунення природних чи техногенних катастроф.

Бюджет виконує в державі певні ***функції***, а саме:

- перерозподіл національного доходу та внутрішнього валового продукта;

- державне регулювання та стимулювання економіки;

- фінансове забезпечення соціальної політики;

- контроль за утворенням і використанням централізованого фонду грошових ресурсів.

У бюджетному праві розрізняють поняття «бюджетна система» та «бюджетний устрій». ***Бюджетний устрій*** – це визначена правовими нормами система бюджетів України, розмежування доходів і видатків між ними, повноважень між законодавчими і виконавчими органами влади у сфері бюджету. ***Бюджетна система*** – це сукупність державного бюджету та місцевих бюджетів, побудована з урахуванням економічних відносин, державного і адміністративно-територіального устрою і врегульована нормами права. Згідно зі ст. 7 Бюджетного кодексу, бюджетна система Укра­їни ґрунтується на таких ***принципах:***

- ***єдності бюджетної системи України***— єдність бюджетної системи України забезпечується єдиною правовою базою, єдиною грошовою системою, єдиним регулюванням бюджетних відносин, єдиною бюджетною класифікацією, єдністю порядку виконання бюджетів та ведення бухгалтерського обліку і звітності;

- ***збалансованості***— повноваження на здійснення витрат бюджету повинні відповідати обсягу надходжень до бюджету на відповідний бюджетний період;

- ***самостійності***— Державний бюджет України та місцеві бюджети є самостійними. Держава коштами державного бюд­жету не несе відповідальності за бюджетні зобов’язання органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого само­врядування. Органи влади Автономної Республіки Крим та органи місцевого самоврядування коштами відповідних бюджетів не несуть відповідальності за бюджетні зобов’язання одне одного, а також за бюджетні зобов’язання держави. Самостійність бюджетів забезпечується закріпленням за ними відповідних джерел доходів, правом відповідних органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування на визначення напрямів використання коштів відповідно до законо­давства України, правом Верховної Ради Автономної Республіки Крим та відповідних рад самостійно і незалежно одне від одного розглядати та затверджувати відповідні бюджети;

- ***повноти*** — до складу бюджетів підлягають включенню всі надходження до бюджетів та витрати бюджетів, що здійснюються відповідно до нормативно-правових актів органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування;

- ***обгрунтованості***— бюджет формується на реалістичних макропоказниках економічного і соціального розвитку держави та розрахунках надходжень до бюджету і витрат бюджету, що здійснюються відповідно до затверджених методик та правил;

- ***ефективності*** — при складанні та виконанні бюджетів усі учасники бюджетного процесу мають прагнути досягнення запла­нованих цілей при залученні мінімального обсягу бюджетних коштів та досягнення максимального результату при використанні визначеного бюджетом обсягу коштів;

- ***субсидіарності* —** розподіл видів видатків між державним бюджетом та місцевими бюджетами, а також між місцевими бюджетами він повинен ґрунтуватися на максимально можливо­му наближенні надання суспільних послуг до їх безпосереднього споживача;

- ***цільового використання бюджетних коштів*** — бюджетні кошти використовуються тільки на цілі, визначені бюджетними призначеннями;

- ***справедливості і неупередженості***— бюджетна система України будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами;

- ***публічності та прозорості***— Державний бюджет України та місцеві бюджети затверджуються, а рішення щодо звіту про їх виконання приймаються відповідно Верховною Радою України, Верхов­ною Радою Автономної Республіки Крим та відповідними радами;

- ***відповідальності учасників бюджетного процесу*** — кожен учасник бюджетного процесу несе відповідальність за свої дії або бездіяльність на кожній стадії бюджетного процесу.

Бюджетну систему також слід відрізняти від зведеного бюджету.***Зведений бюджет*** є сукупністю показників бюджетів, які використовуються для аналізу і прогнозування економічного і соціального розвитку держави. Розрізняють зведений бюджет України, зведений бюджет АРК, зведений бюджет області, зведений бюджет району, зведений бюджет міста.

Для здійснення контролю за фінансовою діяльністю органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, інших розпорядників бюджетних коштів, проведення необхідного аналізу в розрізі доходів, а також організаційних, функціональних та економічних категорій видатків, забезпечення загальнодержавної і між­народної порівнянності бюджетних показників застосовується ***бюджетна класифікація України.***

***Класифікація фінансування бюджету*** визначає джерела отри­мання фінансових ресурсів, необхідних для покриття дефіциту бюджету, і напрями витрачання фінансових ресурсів, що утворилися в результаті перевищення доходів бюджету над його видатками.

Класифікація фінансування здійснюється за такими ознаками:

- ***фінансування за типом кредитора***— за категоріями кредиторів або власників боргових зобов’язань;

- ***фінансування за типом боргового зобов’язання*** — за засобами, що використовуються для фінансування дефіциту (перевищення видатків бюджету над доходами) або профіциту (перевищення доходів бюджету над видатками).

***Класифікація боргу*** систематизує інформацію про всі боргові зобов’язання держави, Автономної Республіки Крим, місцевого самоврядування. Борг класифікується **за *типом кредитора* та *типом боргового зобов’язання*.**

Згідно з чинним законодавством бюджет в Україні може складатися із загального та спеціального фондів (рис. 3.7).

Ст. 2 Бюджетного кодексу України визначає поняття бюджетного процесу. ***Бюджетний процес*** – регламентована нормами права діяльність, пов’язана зі складанням, розглядом, затвердженням бюджетів, їх виконанням і контролем за їх виконанням, розглядом звітів про виконання бюджетів,що складають бюджетну систему.

Ст. 19 Бюджетного кодексу України передбачає такі ***стадії бюджетного процесу***:

Кабінет Міністрів України розробляє проект закону про Державний бюджет України.

Закон про Державний бюджет України приймається Верховною Радою України до 1 грудня року, що передує плановому.

Контроль за дотриманням бюджетного законодавства здійснюється: Верховною Радою України, Рахунковою палатою, Міністерством фінансів України, Державним казначейством України, Державною контрольно-ревізійною службою України, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими   
державними адміністраціями, виконавчими органами від­по­від­них рад. ***Бюджетним правопорушенням*** вважається недотримання учасником бюджетного процесу порядку складання, розгляду, затвердження, внесення змін, виконання чи звіту про виконання бюджету. Особи, винні у порушенні бюджетного законодавства, несуть цивільну, дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно з законами України.

лекція 3. Система оподаткування в Україні

***Система оподаткування***  - це сукупність податків, що сплачуються до бюджетів і державних цільових фондів у встановленому законами України порядку, а також права, обов’язки і відповідальність платників. Система оподаткування регулюється Податковим кодексом України від 02.12.2010 р.

Під ***податком і збором***(обов'язковим платежем) до бюджетів та   
до державних цільових фондів слід розуміти обов'язковий внесок до бюджету відповідного рівня або державного цільового фонду, здійснюваний платниками у порядку і на умовах, що визначаються законами України про оподаткування

Податок характеризують наступні ***ознаки****:*

- примусовість та обов’язковість;

- безоплатність;

- безумовність;

- нецільовий характер;

- безповоротність.

***Державні цільові фонди*** *-* це фонди, які створені відповідно до законів України і формуються за рахунок визначених законами України податків і зборів (обов'язкових платежів) юридичних осіб незалежно від форм власності та фізичних осіб. Встановлення і скасування податків і зборів (обов'язкових платежів) до бюджетів та до державних цільових фондів, а також пільг їх платникам здійснюються Верховною Радою України, Верховною Радою Автономної Республіки Крим і сільськими, селищними, міськими радами відповідно до цього Закону, інших законів України про оподаткування. Верховна Рада Автономної Республіки Крим і сільські, селищні, міські ради можуть встановлювати додаткові пільги щодо оподаткування у межах сум, що надходять до їх бюджетів.

***Принципами побудови системи оподаткування* є:**

**- *стимулювання науково-технічного прогресу*,**  технологічного   
оновлення виробництва, виходу вітчизняного товаровиробника на   
світовий ринок високотехнологічної продукції; стимулювання підприємницької виробничої діяльності та інвестиційної активності - введення пільг щодо оподаткування прибутку (доходу), спрямованого на розвиток виробництва;

-  ***обов'язковість*** - впровадження норм щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених на підставі достовірних даних про об'єкти оподаткування за звітний період, та встановлення відповідальності платників податків за порушення податкового законодавства;

-  ***рівнозначність і пропорційність*** - справляння податків з юридичних осіб здійснюється у певній частці від отриманого прибутку і забезпечення сплати рівних податків і зборів (обов'язкових платежів) на рівні прибутки і пропорційно більших податків і зборів (обов'язкових платежів) - на більші доходи;

-  ***рівність***, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації - забезпечення однакового підходу до суб'єктів господарювання (юридичних і фізичних осіб, включаючи нерезидентів) при визначенні обов'язків щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів);

- ***соціальна справедливість*** - забезпечення соціальної підтримкималозабезпечених верств населення шляхом запровадження економічно обгрунтованого неоподатковуваного мінімуму доходів громадян та застосування диференційованого і прогресивного оподаткування громадян, які отримують високі та надвисокі доходи;

- ***стабільність*** - забезпечення незмінності податків і зборів (обов'язкових платежів) і їх ставок, а також податкових пільг протягом бюджетного року;

- ***економічна обгрунтованість*** - встановлення податків і зборів (обов'язкових платежів) на підставі показників розвитку національної економіки та фінансових можливостей з урахуванням необхідності досягнення збалансованості витрат бюджету з його доходами;

- ***рівномірність сплати*** - встановлення строків сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) виходячи з необхідності забезпечення своєчасного надходження коштів до бюджету для фінансування витрат;

- ***компетенція*** - встановлення і скасування податків і зборів   
(обов'язкових платежів), а також пільг їх платникам здійснюються відповідно до законодавства про оподаткування виключно Верховною Радою України, Верховною Радою Автономної Республіки Крим і сільськими, селищними, міськими радами;

-  ***єдиний підхід***  - забезпечення єдиного підходу до розробки податкових законів з обов'язковим визначенням платника податку і збору (обов'язкового платежу), об'єкта оподаткування, джерела сплати податку і збору (обов'язкового платежу), податкового періоду, ставок податку і збору (обов'язкового платежу), строків та порядку сплати податку, підстав для надання податкових пільг;

- ***доступність*** - забезпечення дохідливості норм податкового законодавства для платників податків і зборів (обов'язкових платежів).   
  ***Платниками податків і зборів*** (обов'язкових платежів) є юридичні і фізичні особи, на яких згідно з законами України покладено обов'язок сплачувати податки і збори (обов'язкові платежі).   
  ***Облік платників податків і зборів*** (обов'язкових платежів) здійснюється органами державної податкової служби та іншими державними органами. ***Об'єктами оподаткування*** є доходи (прибуток), додана вартість продукції (робіт, послуг), вартість продукції (робіт, послуг), у тому числі митна, або її натуральні показники, спеціальне використання природних ресурсів, майно юридичних і фізичних осіб та інші об'єкти, визначені законами України про оподаткування. Ставки податків і зборів (обов'язкових платежів) встановлюються Верховною Радою України, Верховною Радою Автономної Республіки Крим і сільськими, селищними, міськими радами відповідно до законів України про оподаткування і не змінюються протягом бюджетного року, за винятком випадків, пов'язаних із застосуванням антидемпінгових, компенсаційних і спеціальних заходів відповідно до законів України.

Зміна податкових ставок і механізм справляння податків і зборів (обов'язкових платежів) не можуть запроваджуватися Законом України про Державний бюджет України на відповідний рік.   
  ***Платники податків і зборів*  (обов'язкових платежів) *зобов'язані*:**

1) вести бухгалтерський облік, складати звітність про фінансово-господарську діяльність і забезпечувати її зберігання у терміни, встановлені законами;

2) подавати до державних податкових органів та інших державних органів відповідно до законів декларації, бухгалтерську звітність та інші документи і відомості, пов'язані з обчисленням і сплатою податків і зборів (обов'язкових платежів);

3) сплачувати належні суми податків і зборів (обов'язкових платежів) у встановлені законами терміни;

4) допускати посадових осіб державних податкових органів до обстеження приміщень, що використовуються для одержання доходів чи пов'язані з утриманням об'єктів оподаткування, а також для перевірок з питань обчислення і сплати податків і зборів (обов'язкових платежів).   
 ***Платники податків і зборів*  (обов'язкових платежів) *мають право*:**

1) подавати державним податковим органам документи, що   
підтверджують право на пільги щодо оподаткування у порядку, встановленому законами України;

2) одержувати та ознайомлюватися з актами перевірок, проведених державними податковими органами;

3) оскаржувати у встановленому законом порядку рішення державних податкових органів та дії їх посадових осіб.   
  ***Відповідальність*** за правильність обчислення, своєчасність сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) і додержання законів про оподаткування несуть платники податків і зборів (обов'язкових платежів) відповідно до законів України.

Всю сукупність податків прийнято *класифікувати за певними* *ознаками*. До них належать: характер платника, форма обкладання, вид органу державної влади, який їх установлює, характер використання, періодичність стягнення тощо.На основі вказаних критеріїв пропонується наступна *класифікація податків та зборів*:

***1*. *За суб’єктним складом*:**

- податки з юридичних осіб;

- податки з фізичних осіб;

- змішані податки.

***2. За формою обкладання:***

- *прямі* (податки, які сплачуються в процесі придбання та акумуляції матеріальних благ, що визначаються розміром об’єкту оподаткування, включаються до ціни товару і сплачуються виробником чи власником).

- *непрямі* (податки, які сплачуються в процесі використання матеріальних благ, що визначаються розміром споживача і включаються у вигляді надбавки до ціни товару та сплачуються споживачем).

В Україні справляються загальнодержавні податки і збори (обов'язкові платежі) та місцеві податки і збори (обов'язкові платежі).   
 До ***загальнодержавних податків і зборів*** (обов'язкових платежів) Закон України «Про систему оподаткування» відносить:  1) податок на додану вартість; 2) акцизний збір; 3) податок на прибуток підприємств, у тому числі дивіденди, що сплачуються до бюджету державними некорпоратизованими, казенними або комунальними підприємствами; 4) податок на доходи фізичних осіб; 5) мито;  6) державне мито; 7) податок на нерухоме майно (нерухомість); 8) плата за землю (земельний податок, а також орендна плата за земельні ділянки державної і комунальної власності); 9) рентні платежі;  10) податок з власників транспортних засобів та інших самохідних машин і механізмів; 11) податок на промисел; 12) збір за геологорозвідувальні роботи, виконані за рахунок державного бюджету; 13) збір за спеціальне використання природних ресурсів; 14) збір за забруднення навколишнього природного середовища; 15) збір до Фонду для здійснення заходів щодо ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та соціального захисту населення; 16) збір на обов'язкове державне пенсійне страхування; 17) збір до Державного інноваційного фонду; 18) плата за торговий патент на деякі види підприємницької діяльності;  19) фіксований сільськогосподарський податок;  20) збір на розвиток виноградарства, садівництва і хмелярства; 21) гербовий збір (застосовується до 1 січня 2000 року);  22) єдиний збір, що справляється у пунктах пропуску через державний кордон України; 23) збір за використання радіочастотного ресурсу України;  24) збори до Фонду гарантування вкладів фізичних осіб (початковий, регулярний, спеціальний); 25) збір у вигляді цільової надбавки до діючого тарифу на електричну та теплову енергію, крім електроенергії, виробленої кваліфікованими когенераційними установками; 26) збір за проведення гастрольних заходів; 27) судовий збір; 28) збір у вигляді цільової надбавки до затвердженого тарифу на природний газ для споживачів усіх форм власності; 29) збір на соціально-економічну компенсацію ризику населення, яке проживає на території зони спостереження. Загальнодержавні податки і збори (обов'язкові платежі) встановлюються Верховною Радою України і справляються на всій території України. ***До місцевих податків*** належать:

1) податок з реклами; 2) комунальний податок.

***До місцевих зборів*** (обов'язкових платежів) належать: 2) збір за припаркування автотранспорту;3) ринковий збір; 4) збір за видачу ордера на квартиру; 5) курортний збір; 6) збір за участь у бігах на іподромі;7) збір за виграш на бігах на іподромі; 8) збір з осіб, які беруть участь у грі на тоталізаторі на іподромі; 9) збір за право використання місцевої символіки;10) збір за право проведення кіно- і телезйомок; 11) збір за проведення місцевого аукціону, конкурсного розпродажу і лотерей;  13) збір за видачу дозволу на розміщення об'єктів торгівлі та сфери послуг;14) збір з власників собак/  Місцеві податки і збори (обов'язкові платежі), механізм справляння та порядок їх сплати встановлюються сільськими, селищними, міськими радами відповідно до переліку і в межах граничних розмірів ставок, установлених законами України.

Суми місцевих податків і зборів (обов'язкових платежів) зараховуються до місцевих бюджетів.

Контроль за правильністю та своєчасністю справляння податків і зборів (обов'язкових платежів) здійснюється державними податковими органами та іншими державними органами в межах повноважень, визначених законами.

Відповідальність за правильність обчислення, своєчасність сплати податків і додержання законів про оподаткування несуть платники податків відповідно до законів України. Умисне ухилення від сплати податків, вчинене посадовою особою підприємства, установи чи організації незалежно від форм власності, або фізичною особою, якщо ці діяння призвели до ненадходження до бюджетів чи державних цільових фондів коштів у значних розмірах, тягне кримінальну відповідальність.

Ухилення від подання декларації про доходи від заняття кустарно-ремісничим промислом, іншою індивідуальною трудовою діяльністю чи про інші доходи, що оподатковуються прибутковим податком, несвоєчасне подання декларації, включення до неї явно перекручених даних становить адміністративне правопорушення. До адміністративної відповідальності притягуються також посадові особи органів державної влади та місцевого самоврядування за незаконне надання підприємцям податкових пільг, які ставлять їх у привілейоване становище щодо інших підприємців.

Лекція 4. Правові основи банківської діяльності в Україні.

***Банківська діяльність***в Україні регулюється Законом України “Про банки і банківську діяльність”.та Законом України «Про Національний банк України».

*Банк* – юридична особа, яка має виключне право на підставі ліцензії Національного банку України здійснювати у сукупності такі операції: залучення до вкладів грошових коштів фізичних і юридичних осіб та розміщення зазначених коштів від свого імені, на власних умовах та на власний ризик, відкриття і ведення банківських рахунків фізичних та юридичних осіб.

Банківська система України складається з Національного банку України та інших банків, що створені і діють на території України відповідно до положень чинного законодавства.

Банки в Україні створюються ***у формі:***

- акціонерного товариства;

- товариства з обмеженою відповідальністю;

- кооперативного банку.

Слід мати на увазі, що законодавство про господарські товариства поширюється у частині, що не суперечить і не врегульована Законом України “Про банки і банківську діяльність”.

Банки в Україні можуть функціонувати як ***універсальні*** або як ***спеціалізовані.*** За спеціалізацією банки бувають:

- ощадними;

- інвестиційними;

- іпотечними;

- розрахунковими (кліринговими).

Банки можуть провадити: операції з валютними цінностями, емісію власних цінних паперів, організацію купівлі та продажу цінних паперів за дорученням клієнтів, надання гарантій і поручительств та інших зобов’язань від третіх осіб, які передбачають їх виконання у грошовій формі; лізинг, послуги з відповідального зберігання та надання в оренду сейфів для зберігання цінностей та документів тощо. Крім того, отримання письмого дозволу Національного банку України дає можливість банкам здійснювати інвестиції у статутні фонди та акції інших юридичних осіб, випуск, обіг, погашення (розповсюдження) державної та іншої грошової лотереї та ін.

Учасниками банку можуть бути юридичні і фізичні особи, резиденти та нерезиденти, а також держава в особі Кабінету Міністрів України або уповноважених ним органів. Разом з тим, встановлені обмеження щодо юридичних осіб, у яких банк має істотну участь, об’єднань громадян, релігійних та благодійних організацій. Управління банком здійснюють загальні збори учасників, спостережна рада, правління (рада директорів) банку. Банки створюють органи контролю: ревізійна комісія та внутріш­ній аудит банку.

Банки мають право створювати банківські об’єднання таких типів:

- банківська корпорація;

- банківська холдингова група;

- фінансова холдингова група, а також можуть бути учасниками промислово-фінансових груп із дотриманням вимог антимонопольного законодавства України. З метою захисту та представлення інтересів своїх членів, розвитку міжрегіональних та міжнародних зв’язків, забезпечення наукового та інформаційного обміну і професійних інтересів, розробки рекомендацій щодо банківської діяльності банки мають право створювати неприбуткові спілки та асоціації. Останні не мають права займатися банківською чи підприємницькою діяльністю і не можуть бути створені з метою отримання прибутку.

***Націонадьний банк України***є економічно самостійним органом, який здійснює видатки за рахунок власних доходів у межах затвердженого кошторису, а у визначених Законом випадках - також за рахунок Державного бюджету України. Національний банк є юридичною особою, має відокремлене майно, що є об'єктом права державної власності і перебуває у його повному господарському віданні. Національний банк не відповідає за зобов'язаннями органів державної влади, а органи державної влади не відповідають за зобов'язаннями Національного банку, крім випадків, коли вони добровільно беруть на себе такі зобов'язання. Також Національний банк не відповідає за зобов'язаннями інших банків, а інші банки не відповідають за зобов'язаннями Національного банку.

Національний банк може відкривати свої установи, філії та представництва в Україні, а також представництва за її межами. Одержання прибутку не є метою діяльності Національного банку.

Відповідно до Конституції України ***основною функцією Національного банку*** є забезпечення стабільності грошової одиниці України. На виконання своєї основної функції Національний банк сприяє дотриманню стабільності банківської системи, а також, у межах своїх повноважень, - цінової стабільності.

Національний банк виконує такі ***функції***:

- визначає та проводить грошово-кредитну політику;

- монопольно здійснює емісію національної валюти України та організує її обіг;

- виступає кредитором останньої інстанції для банків і організує систему рефінансування;

- встановлює для банків правила проведення банківських   
операцій, бухгалтерського обліку і звітності, захисту інформації,   
коштів та майна;

- здійснює банківське регулювання та нагляд;

- веде Державний реєстр банків, здійснює ліцензування банківської діяльності та операцій у передбачених законами випадках;

- представляє інтереси України в центральних банках інших держав, міжнародних банках та інших кредитних установах, де співробітництво здійснюється на рівні центральних банків;   
 - здійснює валютне регулювання, визначає порядок здійснення операцій в іноземній валюті, організовує і здійснює валютний контроль за банками та іншими фінансовими установами, які отримали ліцензію Національного банку на здійснення валютних операцій;

- забезпечує накопичення та зберігання золотовалютних резервів та здійснення операцій з ними та банківськими металами; аналізує стан грошово-кредитних, фінансових, цінових та валютних відносин;

- організує інкасацію та перевезення банкнот і монет та інших цінностей, видає ліцензії на право інкасації та перевезення банкнот і монет та інших цінностей;

- реалізує державну політику з питань захисту державних секретів у системі Національного банку;

- бере участь у підготовці кадрів для банківської системи України;   
 - здійснює інші функції у фінансово-кредитній сфері в межах своєї компетенції.   
 *Керівними органами Національного банку є* Рада Національного банку України та Правління Національного банку України.

***До складу Ради Національного банку*** входять члени Ради Національного банку, призначені Президентом України та Верховною Радою України. Голова Національного банку, який призначається на посаду Верховною Радою України за поданням Президента України, входить до складу Ради Національного банку за посадою.

Членом Ради Національного банку може бути громадянин України, який має вищу економічну чи фінансову освіту або науковий ступінь у галузі економіки та фінансів і при цьому має досвід постійної роботи в органах законодавчої влади або на керівних посадах центральної виконавчої влади України або банківській установі, чи наукової роботи за фінансовою чи економічною тематикою.  Президент України призначає сім членів Ради Національного банку шляхом прийняття відповідного Указу. Верховна Рада України призначає сім членів Ради Національного банку шляхом прийняття відповідної Постанови. Строк повноважень членів Ради Національного банку - сім років, крім Голови Національного банку, який входить до складу Ради Національного банку на строк здійснення ним повноважень за посадою. Члени Ради Національного банку здійснюють свої функції на громадських засадах.

Голова Ради Національного банку обирається Радою Національного банку строком на три роки.

***Правління Національного банку*** забезпечує реалізацію грошово-кредитної політики, організує виконання інших функцій та здійснює управління діяльністю Національного банку. Очолює Правління Національного банку Голова Національного банку.  Кількісний та персональний склад Правління Національного банку затверджується Радою Національного банку за поданням Голови Національного банку.

***Голова Національного банку*** призначається на посаду Верховною Радою України за поданням Президента України більшістю від конституційного складу Верховної Ради України строком на п'ять років, а  звільняється з посади Верховною Радою України за поданням Президента України

***Структура Національного банку*** будується за принципом централізації з вертикальним підпорядкуванням. До системи Національного банку входять центральний апарат, філії (територіальні управління), розрахункові палати, Банкнотно-монетний двір, фабрика банкнотного паперу, Державна скарбниця України, Центральне сховище, спеціалізовані підприємства, банківські навчальні заклади й інші структурні одиниці і підрозділи, необхідні для забезпечення діяльності Національного банку.

З метою відшкодування коштів вкладникам банків, відповід­но до Указу Президента України від 10 вересня 1998 року № 996 “Про заходи щодо захисту прав фізичних осіб — вкладників комерційних банків України”, створено Фонд гарантування вкладів фізичних осіб, функціонування якого регулюється одно­іменним Законом України. Згідно з цим Законом вкладники набувають права на одержання гарантованої суми відшкодування коштів за вкладами за рахунок коштів Фонду в грошовій одиниці України в готівковій або безготівковій формі з дня настання недоступності вкладів. Порядок відшкодування Фондом коштів за вкладами фізичних осіб затверджується адміністративною радою Фонду. Виплата Фондом гарантованої суми відшкодування через визначені банки-агенти здійснюється протягом трьох місяців з дня настання недоступності вкладів. У разі ліквідації системоутворюючого банку цей строк може бути продовжено до шести місяців.

Лекція 5. Правові основи страхування

Відносини у сфері страхування регулюються Законом України “Про страхування”.

***Страхування*** – це вид цивільно-правових відносин щодо захисту майнових інтересів громадян та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків), визначених договором страхування або чинним законодавством, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати громадянами та юридичними особами страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) та доходів від розміщення коштів цих фондів.

***Страховики*** – це фінансові установи, які створені у формі акціонерних, повних, командитних товариств або товариств із додатковою відповідальністю та які одержали у встановленому порядку ліцензію на здійснення страхової діяльності. Страхова діяльність в Україні здійснюється виключно страховиками-резидентами України.

***Страхувальники*** – це юридичні особи та дієздатні громадяни, які уклали зі страховиками договори страхування або є страхувальниками відповідно до законодавства України.

***Об’єктами страхування*** можуть бути майнові інтереси, що не суперечать законодавству України, і пов’язані:

- із життям, здоров’ям, працездатністю та додатковою пенсією страхувальника або застрахованої особи (особисте страхування);

- із володінням, користуванням і розпорядженням майном (майнове страхування);

- із відшкодуванням страхувальником заподіяної ним шкоди особі або її майну, а також шкоди, заподіяної юридичній особі (страхування відповідальності).

За формою розрізняють ***добровільне та обов’язкове страхування***.Добровільне страхування це страхування, яке здійснюється на основі договору між страхувальником і страховиком. Загальні умови і порядок здійснення добровільного страхування визначаються правилами страхування, що встановлюються страховиком самостійно відповідно до вимог закону. Конкретні умови страхування визначаються при укладанні договору страхування відповідно до законодавства.

***Видами добровільного страхування можуть бути:***

- страхування життя;

- страхування від нещасних випадків;

- медичне страхування (безперервне страхування здоров’я);

- страхування здоров’я на випадок хвороби;

- страхування залізничного транспорту;

- страхування наземного транспорту (крім залізничного);

- страхування повітряного транспорту;

- страхування водного транспорту (морського внутрішнього та інших видів водного транспорту);

- страхування вантажів та багажу (вантажобагажу);

- страхування від вогневих ризиків та ризиків стихійних явищ тощо.

***До обов’язкового страхування в Україні належать*:**

- медичне страхування;

- особисте страхування медичних і фармацевтичних працівників (крім тих, які працюють в установах і організаціях, що фінансуються з Державного бюджету України) на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини при виконанні ними службових обов’язків;

- особисте страхування працівників відомчої (крім тих, які працюють в установах і організаціях, що фінансуються з Державного бюджету України) та сільської пожежної охорони і членів добровільних пожежних дружин (команд);

- страхування спортсменів вищих категорій;

- страхування життя і здоров’я спеціалістів ветеринарної медицини;

- особисте страхування від нещасних випадків на транспорті;

- авіаційне страхування цивільної авіації;

- страхування відповідальності морського перевізника та виконавця робіт, пов’язаних із обслуговуванням морського транспорту, щодо відшкодування збитків, завданих пасажирам, багажу, пошті, вантажу, іншим користувачам морського транспорту та третім особам;

- страхування цивільної відповідальності власників транспортних засобів тощо. ***Договір страхування*** – це письмова угода між страхувальником і страховиком, згідно з якою страховик бере на себе зобов’язання у разі настання страхового випадку здійснити страхову виплату страхувальнику або іншій особі, визначеній у договорі страху­вання страхувальником, на користь якої укладено договір страхування (надати допомо­гу, виконати послугу тощо), а страхувальник зобо­в’язується сплачувати страхові платежі у визначені строки та виконувати інші умови договору.

Закон визначає права та обов’язки страховика і страхувальника. Так, ***страховик зобов’язаний*:**

- ознайомити страхувальника з умовами та правилами страхування;

- протягом двох робочих днів, як тільки стане відомо про настання страхового випадку, вжити заходів щодо оформлення всіх необхідних документів для своєчасного здійснення страхової виплати або страхового відшкодування страхувальнику;

- при настанні страхового випадку здійснити страхову виплату або виплату страхового відшкодування у передбачений договором строк. Страховик несе майнову від­по­відальність за несвоєчасне здійснення страхової виплати (страхового відшкодування) шляхом сплати страхувальнику неустойки (штрафу, пені), розмір якої визначається умовами договору страхування;

- відшкодувати збитки, понесені страхувальником при настанні страхового випадку щодо запобігання або зменшення збитків, якщо це передбачено умовами договору;

- за заявою страхувальника у разі здійснення ним заходів, що зменшили страховий ризик, або збільшення вартості майна переукласти з ним договір страхування;

- тримати в таємниці відомості про страхувальника та його майновий стан, за винятком випадків, передбачених законодавством України та ін.

***Страхувальник зобов’язаний*:**

- своєчасно вносити страхові платежі;

- при укладанні договору страхування надати інформацію страховикові про всі відомі йому обставини, що мають істотне значення для оцінки страхового ризику, і надалі інформувати його про будь-яку зміну страхового ризику;

- повідомити страховика про інші діючі договори страхування щодо цього об’єкта страхування;

- вживати заходів щодо запобігання та зменшення збитків, завданих внаслідок настання страхового випадку;

- повідомити страховика про настання страхового випадку в строк, передбачений умовами страхування.

**Питання для самостійної перевірки знань**

**1.** Що таке фінанси і які функції вони виконують?

**2.** Дайте визначення поняття фінансової діяльності держави.

**3.** Охарактеризуйте джерела фінансового права.

**4.** Дайте визначення поняття бюджету.

**5.** Що таке бюджетна класифікація? Які її складові?

**6.** Охарактеризуйте бюджетний процес в Україні.

**7.** Дайте визначення поняття податку. Які функції він виконує?

**8.** Охарактеризуйте податкову систему України.

**9.** Що таке страхування? Які його види Вам відомі?

**10.** Які основні функції страхування?

**Нормативні акти**

1. Бюджетний кодекс України від 21 червня 2001 р. №2542 – ІІІ.

2. Закон України « Про банки і банківську діяльність» від 7 грудня 1997 р. №2121 – ІІІ.

3. Закон України « Про Національний банк України» від 25 травня 1999 р. № 679 – ХІІ.

4. Закон України « Про систему оподаткування» від 25 червня 1991 р. № 1251 – ХІІ.

5. Закон України « Про страхування» від 21 липня 1997 р. №589/97 – ВР.

**Рекомендована література**

1. Воронова Л.К. Фінансове право України: Підручник. – К.:Прецедент; Моя книга, 2006. – 448 с.

2. Нагребельний В.П. Фінансове право України: загальна частина: навч. посіб. Для студентів вузів / В. П. Нагребельний, В. Д. Чернадчук, В. В. Сухонос. – Суми: Університетська книга, 2004. – 320 с.

3. Фінансове право України: Підручник / Г.В. Бех, О.О. Дмитрик, І.Є. Криницький; За ред. М.П. Кучерявенка. - К.: Юрінком Інтер, 2005. - 320 с.

4. [Фінансове право України: Навчальний посібник](http://www.istina-books.com.ua/detail_books.php?isbn=966-8909-06-1&url=L2xpc3Rib29rcy5waHA/dGFibGU9Ym9va3N0eXBlJmlkPVRZLWEwMjIwNTkjOTY2LTg5MDktMDYtMQ==) : ⁄ За ред. Коломоєць Т. О., — К.: Істина, 2007. — 256 c.

Тема. Основні засади здійснення господарської діяльності в Україні

***Господарська діяльність*** – це діяльність суб’єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність.

Відносини у сфері господарювання регулюються Конституцією України, Господарським кодексом України (прийнятий 16.01.2003 р. Та набрав чинності із 01.01.2004 р.), Господарським процесуальним кодексом України, Цивільним кодексом України, законами України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, “Про цінні папери і фондову біржу”, “Про режим іноземного інвестування”«Про товарну біржу» від 10.12.91, «Про сільськогосподарську кооперацію» від 17.07.97, «Про селянське (фермерське) господарство» від 20.12.91, «Про колективне сільськогосподарське підприємство» від 14.11.92, «Про банки і банківську діяльність*»* від 07.12.00 , «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16.04.91., «Про цінні папери і фондову біржу» від 18.06.91, «Про страхування» від 07.03.96 , «Про інноваційну діяльність» від 04.07.02 тощо.

Ще одну групу становлять нормативно-правові акти, якими визначається порядок державного управління господарською діяльністю. До таких актів належать закони України «Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприєм­ницькій діяльності» від 18.02.92, «Про Антимонопольний комітет України» від 29.11.93, «Про державну підтримку малого підприємництва» від 19.10.00, «Про приватизацію державного майна» від 04.03.92; норматив­но-правові акти Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади та місцевого самоврядування.

Основним нормативним документом, що визначає засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, які виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності є Господарський кодекс України.

Схема учасників відносин у сфері господарювання подана на рис.3.17:

Згідно зі ст. 8 ГК України держава, органи державної влади та органи місцевого самоврядування не є суб’єктами господарювання.

Сферу господарських відносин становлять господарсько-виробничі, організаційно-господарські та внутрішньогосподарські відносини (рис. 3.18):

Суб’єкти господарювання та інші учасники відносин у сфері господарювання здійснюють свою діяльність у межах встановленого правового господарського порядку, згідно вимог законо­давства.

***Загальними принципами господарювання в Україні є***:

- забезпечення економічної багатоманітності та рівний захист державою усіх суб’єктів господарювання;

- свобода підприємницької діяльності у межах, визначених законом;

- вільний рух капіталів, товарів та послуг на території України;

- обмеження державного регулювання економічних процесів у зв’язку з необхідністю забезпечення соціальної спрямованості економіки, добросовісної конкуренції у підприємництві, екологічного захисту населення, захисту прав споживачів та безпеки суспільства і держави;

- захист національного товаровиробника;

- заборона незаконного втручання органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб у господарські відносини.

Для реалізації економічної політики, виконання цільових економічних та інших програм економічного і соціального розвитку***держава бере участь у регулюванні господарської діяльності*** шляхом застосування різноманітних засобів і меха­нізмів, основними з яких є:

- державне замовлення, державне завдання;

- ліцензування, патентування і квотування;

- сертифікація та стандартизація;

- застосування нормативів та лімітів;

- регулювання цін і тарифів;

- надання інвестиційних, податкових та інших пільг;

- надання дотацій, компенсацій, цільових інновацій та субсидій.

В системі господарювання розрізняють господарську комерційну діяльність (підприємництво) та некомерційне господарювання (рис. 3.19).

**§ 2**.**Підприємництво в Україні**

Перехiд до ринкових вiдносин потребує побудови нової правової основи господарської дiяльностi. Такою щодо підприємницької діяльності в Україні є положення ст. 42 Конституції, яким закріплюється право на підприємницьку діяльність, що не заборонена законом. Безпосереднє регулювання підприємництва здійснюється нормами законодавства України.

Під ***підприємництвом***необхідно розуміти самостійну, систематичну, на власний ризик господарську діяльність, що здійснюється суб’єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних резуль­татів та одержання прибутку

Згідно чинного законодавства,***підприємництво здійснюється на основі*:**

- вільного вибору підприємцем виду підприємницької діяльності;

- самостійного формування підприємцем програми діяльності, вибору постачальників і споживачів продукції, що виробляється, залучення матеріально-технічних, фінансових та інших видів ресурсів, використання яких не обмежено законом, встановлення цін на продукцію та послуги відповідно до закону;

- вільного найму підприємцем працівників;

- комерційного розрахунку та власного комерційного ризику;

- вільного розпоряджання прибутком, що залишається у підприємця після сплати податків, зборів та інших платежів, передбачених законом;

- самостійного здійснення підприємцем зовнішньоекономічної діяльності, використання підприємцем належної йому частки валютної виручки на свій розсуд. Підприємці мають право без обмежень самостійно здійснювати будь-яку підприємницьку діяльність, не заборонену законом. Особливості здійснення окремих видів підприємництва встановлюються законодавчими актами. Перелік видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню, а також перелік видів діяльності, підприємництво в яких забороняється, встановлюються виключно законом.

Підприємництво в Україні здійснюється в будь-яких організаційних формах, передбачених законом, на вибір підприємця. Зокрема, воно реалізується окремою категорією суб’єктів права, а саме підприємцями, які наділені специфічними правами та обов’язками у сфері підприємницької діяльності. Безпосередньо до такої категорії осіб належать: а) громадяни України, інших держав та особи без громадянства; б) юридичні особи всіх форм власності; в) об’єднання юридичних осіб, що здійснюють діяльність в Україні на умовах угоди про розподіл продукції.

Разом з тим законодавство визначає коло осіб, які не можуть займатися підприємництвом. Зокрема, це особи, які в установленому порядку обмежені в дієздатності або визнані недієздатними. Не можуть займатися підприємницькою діяльністю депутати, посадові і службові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також військовослужбовці, службові особи органів прокуратури, суду, державної безпеки, внутрішніх справ, державного арбітражу, державного нотаріату.

Особи, яким суд заборонив займатися певною діяльністю, не можуть бути зареєстровані як підприємці з правом здійснення відповідного виду діяльності до закінчення терміну, встановленого вироком суду. Крім того, не можуть бути підприємцями та співзасновниками підприємницької організації, а також обіймати в підприємницьких товариствах та їх спілках (об’єднаннях) керівні посади і посади, пов’язані з матеріальною відповідальністю, особи, які мають непогашену судимість за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини.

На законодавчому рівні також встановлені вимоги щодо порядку присвоєння найменування конкретному суб’єкту підприємницької діяльності, який належить до категорії юридичних осіб.

Важливого значення набуває ***порядок реєстрації суб’єктів підприємницької діяльності.*** Адже саме через державну реєстрацію здійснюється легалізація суб’єкта підприємницької діяльності, тобто юридично закріплюється його правове положення. Державна реєстрація суб’єктів підприємницької діяльності здійснюється відповідно до чинного законодавства України. На місцевому рівні управління реєстрацію здійснюють органи державної реєстрації, до яких належать: а) виконавчі комітети міської, районної у місті ради; б) районні державні адміністрації за місцезнаходженням або місцем проживання даного суб’єкта.

Залежно від того, хто є суб’єктом підприємницької діяльності — юридична чи фізична особа, законодавець передбачив окремі вимоги щодо документів, які необхідні для їх реєстрації. Наразі ***для державної реєстрації суб’єкта підприємницької діяльнос­ті — юридичної особи*** необхідно подати такі документи: а) рішення власника (власників) майна або уповноваженого ним (ними) органу у випадках, передбачених законом; б) установчі документи, до яких необхідно віднести: рішення власника майна або уповноваженого ним органу про створення юридичної особи; установчий договір, якщо власників або уповноважених ними органів два і більше; в окремих випадках протокол установчих зборів (конференції); статут, якщо це необхідно для створюваної організаційно-правової форми суб’єкта підприємницької діяльності; в) рішення Антимонопольного комітету України про згоду на створення, реорганізацію суб’єктів господарювання у випадках, передбачених законом; г) реєстраційну картку встановленого зразка; ґ) документ (документи), що засвідчує сплату засновником (засновниками) внеску до статутного фонду суб’єкта господарювання; д) документ, що засвідчує сплату коштів за державну реєстрацію.

Державна реєстрація суб’єкта підприємницької діяльності — юридичної особи підтверджується свідоцтвом про державну реєстрацію.

Якщо ***фізична особа бажає проводити підприємницьку діяльність без створення юридичної особи*,** вона має подати до органу державної реєстрації такі документи: а) реєстраційну картку, яка є одночасно заявою про державну реєстрацію; б) дві фотокартки; в) довідку про включення до державного реєстру фізичних осіб — платників податків та інших обов’язкових платежів; г) документ, що підтверджує внесення плати за державну реєстрацію; д) документ, який засвідчує особу.

За наявності всіх документів орган державної реєстрації зобов’язаний у строки, що не перевищують п’яти робочих днів з дня їх надходження, здійснити реєстрацію та видати свідоцтво про державну реєстрацію. В разі недотримання передбачених вимог посадові особи в обов’язки яких входить реєстрація, можуть бути притягнені до адміністративної відповідальності.

***Свідоцтво про державну реєстрацію***суб’єкта підприємницької діяльності та копія документа, що підтверджує взяття його на облік у державному податковому органі, є підставою для відкриття рахунків у будь-яких банках України та інших держав за вибором суб’єкта підприємницької діяльності і за згодою цих бан­ків у порядку, що встановлюється Національним банком України.

Суб’єкт підприємницької діяльності має право відкривати свої ***філії (відділення), представництва*** без створення юридичної особи. Відкриття зазначених підрозділів не потребує їх державної реєстрації.

Діяльність незареєстрованого суб’єкта господарювання забороняється. Доходи, одержані таким суб’єктом, підлягають стягненню до Державного бюджету України у встановленому законом порядку.

Чинне законодавство передбачає такі випадки ***припинення   
підприємницької діяльності*:** 1) з власної ініціативи підприємця; 2) у разі закінчення строку дії ліцензії; 3) у разі припинення існування підприємця; 4) на підставі рішення суду у випадках, передбачених законодавством України. Припинення підприємництва *в судовому порядку* передбачає наявність рішення суду або господарського суду в разі: 1) визнання недійсними або такими, що суперечать законодавству, установчих документів; 2) здійснення діяльності, що суперечить установчим документам та законодавству України; 3) несвоєчасного повідомлення суб’єктом підприємницької діяльності про зміну його назви, організаційної форми, форми власності та місцезнаходження; 4) визнання суб’єкта підприємницької діяльності банкрутом; 5) неподання протягом року до органів державної податкової служби податкових декларацій, документів фінансової звітності згідно із законодавством.

Підприємці мають право самостійно приймати рішення без будь-яких обмежень і вільно здійснювати свою діяльність, що не суперечить чинному законодавству. При цьому законодавець, проголошуючи свободу пiдприємницької дiяльностi, одночасно в iнтересах держави й суспiльства встановлює для неї певнi обмеження, за якими цю дiяльнiсть можна подiлити на три види: вiльну, дозвiльну (лiцензовану) i державну.

***Вiльна пiдприємницька дiяльнiсть*** характеризується тим, що пiдприємець має право без жодних обмежень здiйснювати самостiйно будь-яку дiяльнiсть, що не суперечить чинному законодавству (згiдно з принципом «дозволено все, що не заборонено законом»).

***Дозвiльна (лiцензована) пiдприємницька дiяльнiсть***може здiйснюватися лише за спецiальним дозволом (лiцензiєю), що видається Кабiнетом Мiнiстрiв України чи уповноваженим ним органом. Це зумовлено необхiднiстю передбачити безпеку для окремих громадян, так i для суспiльства в цiлому. Їх перелiк установлений ст. 9 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності».

Порядок створення, державної реєстрації, діяльності, реорганізації та ліквідації суб'єктів підприємництва окремих організаційних форм визначається законами.   
 Підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їхньої праці. При укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні і безпечні умови праці, оплату праці не нижчу від визначеної законом та її своєчасну виплату працівникам, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до законодавства України.   
 Стаття 47 Господарського кодексу України визначає ***загальні гарантії прав підприємців***, зокрема:  
 - Держава гарантує усім підприємцям, незалежно від обраних ними організаційних форм підприємницької діяльності, рівні права та можливості для залучення і використання матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних та інших ресурсів.   
 - Забезпечення підприємця матеріально-технічними та іншими ресурсами, що централізовано розподіляються державою, здійснюється з метою виконання підприємцем поставок, робіт чи послуг для пріоритетних державних потреб.

- Держава гарантує недоторканність майна і забезпечує захист майнових прав підприємця. Вилучення державою або органами місцевого самоврядування у підприємця основних і оборотних фондів, іншого майна допускається відповідно до статті 41 Конституції України на підставах і в порядку, передбачених законом. Збитки, завдані підприємцю внаслідок порушення громадянами чи юридичними особами, органами державної влади чи органами місцевого самоврядування його майнових прав, відшкодовуються підприємцю відповідно до цього Кодексу та інших законів.   
 З метою створення сприятливих організаційних та економічних умов для розвитку підприємництва органи влади на умовах і в порядку, передбачених законом:   
 1) надають підприємцям земельні ділянки, передають державне майно, необхідне для здійснення підприємницької діяльності; 2) сприяють підприємцям в організації матеріально-технічного забезпечення та інформаційного обслуговування їх діяльності, підготовці кадрів; 3) здійснюють первісне облаштування неосвоєних територій об'єктами виробничої і соціальної інфраструктури з продажем або передачею їх підприємцям у визначеному законом порядку; 4) стимулюють модернізацію технології, інноваційну діяльність, освоєння підприємцями нових видів продукції та послуг.

***Підприємці зобов'язані:*** не завдавати шкоди довкіллю, не порушувати права та законні інтереси громадян і їх об'єднань, інших суб'єктів господарювання, установ, організацій, права місцевого самоврядування і держави. За завдані шкоду і збитки підприємець несе майнову та іншу, встановлену законом, відповідальність.   
 ***Некомерційна господарська діяльність*** здійснюється суб’єктами господарювання державного або комунального секторів економіки у галузях (видах діяльності), в яких відповідно до законодавства забороняється під­приємництво, на основі рішення відповідного органу державної влади чи органу місцевого самоврядування.

**Тема. Суб’єкти господарювання.**

***Суб’єкти господарювання*** – це 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.

Статтею 55 ГК України визначено перелік суб’єктів господарювання. До них належать:

**1) *господарські організації*** – юридичні особи, створені відповідно до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку;

**2) *громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці*;**

**3) *філії, представництва, інші відокремлені підрозділи господарських організацій* (**структурні одиниці), утворені ними для здійснення господарської діяльності.

***Господарські організації*** — це суб’єкти господарювання, які діють на основі права власності, права господарського відання чи оперативного управління, мають статус *юридичної особи*, що визначається ци­вільним та господарським законодавством. Відокремлені підрозділи (структурні одиниці) господарських організацій можуть діяти лише на основі права опера­тивно-господарського використання майна, ***без статусу юридичної особи*.**Суб’єкти господарювання реалізують свою господарську компетенцію на основі таких***видів правового режиму майна*:**

- права власності;

- права господарського відання;

- права оперативного управління;

- права оперативно-господарського використання майна відповідно до визначення цієї компетенції уГосподарському кодексі ,в інших законах.

Установчими документами суб’єкта господарювання є рішення про його утворення або засновницький договір, а у випадках, передбачених законом, статут (положення) суб’єкта господарювання. В установчих документах повинні бути зазначені:

- найменування та місцезнаходження суб’єкта господарювання;

- мета і предмет господарської діяльності;

- склад і компетенція органів його управління, порядок прийняття ними рішень;

- порядок формування майна, розподілу прибутків та збитків;

- умови його реорганізації та ліквідації, якщо інше не передбачено законом.

Суб’єкт господарювання підлягає державній реєстрації у виконавчому комітеті міської, районної у місті ради або в ра­йонній державній адміністрації за місцезнаходженням або місцем проживання даного суб’єкта, якщо інше не передбачено законом.

Припинення діяльності суб’єкта господарювання здійсню­ється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації – за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб – засновників суб’єкта господарювання чи їх право­наступників, а у випадках, визначених законодавством, – за рішенням суду.

***Громадянин*** визнається суб’єктом господарювання у разі здійснення ним підприємницької діяльності за умови державної реєстрації його як підприємця без статусу юридичної особи відповідно до ГК України. Громадянин-підприємець відповідає за свої зобов’язання усім своїм майном, на яке, відповідно до закону, може бути звернено стягнення.

Громадянин може здійснювати підприємницьку діяльність у такі способи:

- безпосередньо як підприємець або через приватне підпри­ємство, що ним створюється;

- із залученням або без залучення найманої праці;

- самостійно або спільно з іншими особами.

Громадянин здійснює управління заснованим ним приватним підприємством безпосередньо або через керівника, найманого за контрактом. У разі здійснення підприємницької діяльності спільно з іншими громадянами або юридичними особами громадянин має права та обов’язки відповідно засновника та (або) учасника господарського товариства, члена кооперативу тощо, або права і обов’язки, визначені укладеним за його участі договором про спільну діяльність без створення юридичної особи.

Громадянин-підприємець зобов’язаний:

- у передбачених законом випадках і порядку одержати ліцензію на здійснення певних видів господарської діяльності;

- повідомляти органи державної реєстрації про зміну його адреси, зазначеної в реєстраційних документах, предмета діяльності, інших суттєвих умов своєї підприємницької діяльності, що підлягають відображенню у реєстраційних документах;

- дотримуватися прав і законних інтересів споживачів, забезпечувати належну якість товарів (робіт, послуг), що ним виготовляються, дотримуватися правил обов’язкової сертифікації продукції, встановлених законодавством;

- не допускати недобросовісної конкуренції, інших порушень антимонопольно-конкурентного законодавства;

- вести облік результатів своєї підприємницької діяльності відповідно до вимог законодавства;

- своєчасно надавати податковим органам декларації про доходи, інші необхідні відомості для нарахування податків та інших обов’язкових платежів; сплачувати податки та інші обов’язкові платежі в порядку і в розмірах, встановлених законом.

**Тема. Підприємства в Україні**

***Підприємство*** — самостійний суб’єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб’єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому чинним законодавством.Класифікація підприємств:

***1. Залежно від форми власності:***

- приватні підприємства;

- підприємства колективної власності;

- комунальні підприємства;

- державні підприємства;

- підприємства, засновані на змішаній формі власності;

- інші види підприємств, передбачені законодавством.

**2. *В залежності від частки іноземних інвестицій у статутному фонді:***

- підприємства без іноземних інвестицій;

- підприємства з іноземними інвестиціями (частка іноземних інвестицій – не менш як 10%);

- іноземні підприємства (частка іноземних інвестицій – 100%).

**3. *В залежності від способу утворення (заснування) та формування статутного фонду****:*

- унітарні підприємства;

- корпоративні підприємства.

**4. *В залежності від відносин підпорядкування (при наявності таких):***

- контролюючі підприємства;

- дочірні підприємства.

**5. *В залежності від кількості працюючих та обсягу валового доходу від реалізації продукції:***

**-** малі підприємства (середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік – не більше 50 осіб; обсяг валового доходу за цей же період не перевищує 70 млн. грн.;

- великі підприємства (середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік – більше 1 000 осіб; обсяг валового доходу за цей же період перевищує 100 млн. грн;

- середні підприємства (всі інші).

Підприємство може складатися з виробничих структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), а також функціональних структурних підрозділів апарату управління (управлінь, відділів, бюро, служб тощо).

Підприємство має право створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, погоджуючи питання про розміщення таких підрозділів підприємства з відповідними органами місцевого самоврядування в установленому законодавством порядку. Такі відокремлені підрозділи *не мають статусу юридичної особи* і діють на основі положення про них, затвердженого підприємством. Вони можуть відкривати рахунки в установах банків відповідно до закону.

Управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу.

Керівник підприємства без доручення діє від імені підпри­ємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відноси­нах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, що визначені установчими документами.

Майно підприємства становлять виробничі і невиробничі фонди, а також інші цінності, вартість яких відображається в самостійному балансі підприємства. ***Джерелами формування майна підприємства є*:**

- грошові та матеріальні внески засновників;

- доходи, одержані від реалізації продукції, послуг, інших видів господарської діяльності;

- доходи від цінних паперів;

- кредити банків та інших кредиторів;

- капітальні вкладення і дотації з бюджетів;

- майно, придбане в інших суб’єктів господарювання, орга­нізацій та громадян у встановленому законодавством порядку;

- інші джерела, не заборонені законодавством України.

Відносини підприємства з іншими підприємствами, організаціями, громадянами в усіх сферах господарської діяльності здійснюються на основі договорів. Підприємства вільні у виборі предмета договору, визначенні зобов’язань, інших умов господарських взаємовідносин, що не суперечать законодавству України. Підприємство самостійно здійснює зовнішньоекономічну діяльність, яка є частиною зовнішньоекономічної діяльності України і регулюється законами України, іншими прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами.

У разі необхідності підприємства мають право на добровільних засадах об’єднувати свою господарську діяльність (виробничу, комерційну та інші види діяльності).

***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. Майно державного унітарного підприємства перебуває у державній власності і закріплюється за таким підприємством на праві господарського відання чи праві оперативного управління. Найменування державного унітарного підприємства повинно містити слова “державне підприємство”.

***Державне комерційне підприємство***є суб’єктом підприємницької діяльності, діє на основі статуту на принципах підприємництва, і несе відповідальність за наслідки своєї діяльності усім належним йому за правом господарського відання майном згідно із законо­давством. Майно державного комерційного підприємства закріп­люється за ним за правом господарського відання. Державне унітарне комерційне підприємство може бути перетворено у випадках та порядку, що передбачені законом, у корпо­ратизоване підприємство (державне акціонерне товариство).

***Казенні підприємства*** створюються у галузях народного господарства, 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 50%) 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.

Майно казенного підприємства закріплюється за ним на праві оперативного управління в обсязі, зазначеному в статуті підпри­ємства. Найменування казенного підприємства повинно містити слова “казенне підприємство”.

***Комунальне унітарне підприємство*** утворюється компетентним органом місцевого самоврядування в розпорядчому порядку на базі відокремленої частини комунальної власності і входить до сфери його управління. Майно комунального унітарного підприєм­ства перебуває у комунальній власності і закріплюється за таким підприємством на праві господарського відання (комунальне комерційне підприємство) або на праві оперативного управління (комунальне некомерційне підприємство). Найменування комунального унітарного підприємства повинно містити слова “кому­нальне підприємство” та вказівку на орган місцевого самоврядування, до сфери управління якого входить дане підприємство.

***Господарські товариства***– це 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 законодавством, господарське товариство може діяти у складі одного учасника. Господарські товариства є юридичними особами.

Закон визначає такі види господарських товариств:

***1) акціонерні товариства (відкриті та закриті)*** (товариства, які мають статутний фонд, поділений на визначену кількість акцій однакової номінальної вартості, і несуть відповідальність за зобов’язаннями тільки майном товариства, а акціонери несуть ризик збитків, пов’язаних із діяльністю товариства, в межах вартості належних їм акцій);

***2) товариства з обмеженою відповідальністю*** (товариства, що мають статутний фонд, поділений на частки, розмір яких визначається установчими документами, і несуть відповідальність за своїми зобов’язаннями тільки своїм майном. Учасники товариства, які повністю сплатили свої вклади, несуть ризик збитків, пов’язаних із діяльністю товариства, у межах своїх вкладів);

***3) товариства з додатковою відповідальністю***(товариства, статутний фонд яких поділений на частки визначених установчими документами розмірів і які несуть 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);

***4) повні товариства***(товариства, всі учасники яких відпо­відно до укладеного між ними договору здійснюють підпри­ємницьку діяльність від імені товариства і несуть додаткову солі­дарну відповідальність за зобов’язаннями товариства усім своїм майном);

***5) командитні товариства***(товариства, 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 вкладами (вкладники)).

Учасниками повного товариства, повними учасниками командитного товариства можуть бути лише особи, зареєстровані як суб’єкти підприємництва.

З метою координації виробничої, наукової та іншої діяльності підприємств для вирішення спільних економічних та соціальних завдань законодавством дозволено утворення двома або більше підприємствами об’єднання підприємств (асоціації, консорціуми, корпорації, концерни тощо). Такі об’єднання є юридичною особою. Залежно від порядку заснування об’єднання підприємств можуть утворюватися як:

**1) *господарські об’єднання***(об’єднання підприємств, утворені за ініціативою підприємств, незалежно від їх виду, які на добро­вільних засадах об’єднали свою господарську діяльність);

**2) *державні (комунальні) господарські об’єднання***(об’єднання підприємств, утворені 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).

Тема. Майнова основа господарювання

***Майно у сфері господарювання*** – це 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. Правову основу режиму майна суб’єктів господарювання, становлять:

- право власності;

- право господарського відання майном;

- право оперативного управління майном;

- право оперативного використання майна.

Правовий режим такого майна може бути визначений також в інших правових формах відповідно до умов договору з власником майна.

***Право власності*** є основним речовим правом у сфері господарювання. Суб’єкт господарювання, який здійснює господарську діяльність на основі права власності, на свій розсуд, одноосібно або спільно з іншими суб’єктами володіє, корис­тується і розпоряджається належним йому майном, в тому числі має право надати майно іншим суб’єктам для використання його на правах власності, господарського відання чи оперативного управління, або на основі інших форм правового режиму майна. Правовий режим власності визначається виключно законом.

Суб’єкт господарювання, який здійснює господарську діяльність на основі ***права господарського відання*,** володіє, користується і розпоряджається майном, закріпленим за ним власником або уповноваженим ним органом з обмеженням правомочності розпорядження щодо окремих видів майна згодою власника. Власник такого майна здійснює контроль за його використанням та збереженням безпосередньо або через уповноважений ним орган, не втручаючись в оперативно-господарську діяльність підприємства.

Захист права господарського відання здійснюється таким же чином, як і захист права власності. Суб’єкт господарювання, який здійснює господарську діяльність на основі права господарського відання, користується правами юридичної особи та має право на захист своїх майнових прав також від власника.

Господарська діяльність на основі ***права оперативного управління*** здійснюється в тих самих правових межах, що й діяльність на основі права господарського відання, але вона має некомерційний характер.

Господарська діяльність на основі***права оперативного використання майна*** здійснюється відокремленим підрозділом (структурною одиницею) господарської організації, яка не має статусу юридичної особи. Обсяг повноважень суб’єкта господарювання щодо володіння, користування і розпорядження майном у межах права його оперативного використання визначається господарською організацією, до складу якої входить зазначений суб’єкт.

***Джерелами формування майна суб’єктів господарювання є*:**

- грошові та матеріальні внески засновників;

- доходи від реалізації продукції (робіт, послуг);

- доходи від цінних паперів;

- капітальні вкладення і дотації з бюджетів;

- надходження від продажу (здачі в оренду) майнових об’єктів (комплексів), що їм належать, придбання майна інших суб’єктів;

- кредити банків та інших кредиторів;

- безоплатні та благодійні внески, пожертвування організацій і громадян;

- інші джерела, не заборонені законом.

Майнові права суб’єктів господарювання захищаються законом. Вилучення державою у суб’єкта господарювання його майна допускається не інакше як у випадках, на підставах і в порядку, що передбачені законом.

ГК України передбачено загальні засади правового режиму використання природних ресурсів у сфері господарювання. Так, відповідно до Конституції України земля, її надра, атмосферне повітря, водні та інші природні ресурси, що знаходяться в межах території України, природні ресурси її континентального шельфу, виключної (морської) економічної зони є об’єктами права власності Українського народу. Від імені народу права власника здійснюють органи державної влади та органи місцевого самоврядування в межах, визначених Конституцією України, а кожний громадянин має право користуватися природними об’єктами права власності українського народу відповідно до закону.

ГК України та іншими законами окремо регулюються відносини, пов’язані з використанням у господарській діяльності та охороною прав інтелектуальної власності. Так, ст. 155 ГК Укра­їни визначено перелік об’єктів прав інтелектуальної власності у сфері господарювання. До них належать:

- винаходи та корисні моделі;

- промислові зразки;

- сорти рослин та породи тварин;

- торговельні марки (знаки для товарів і послуг);

- комерційне (фірмове) найменування;

- географічне зазначення;

- комерційна таємниця;

- комп’ютерні програми;

- інші об’єкти, передбачені законом.

Суб’єкти господарювання в межах своєї компетенції та відповідно до встановленого законодавством порядку можуть ***випускати та реалізовувати цінні папери*, а також *придбавати цінні папери інших суб’єктів господарювання*.**

***Цінні папери* –** це документи встановленої форми з відповідними реквізитами, що посвідчують грошове або інше майнове право і визначають відносини між суб’єктом господарювання, який його випустив (видав), і власником та передбачає виконання зобов’язань згідно з умовами його випуску, а також можливість передачі прав, що випливають з цього документа, іншим особам.

У сфері господарювання у випадках, передбачених законом, використовуються такі види цінних паперів:

- акції;

- облігації внутрішніх та зовнішніх державних позик;

- облігації місцевих позик;

- облігації підприємств;

- казначейські зобов’язання;

- ощадні сертифікати;

- векселі;

- інші види цінних паперів, передбачені законодавством

**§ 6. Господарські зобов’язання: поняття, підстави виникнення, порядок виконання**

Господарським визнається зобов’язання, що виникає між суб’єктом господарювання та іншим учасником (учасниками) відносин у сфері господарювання з підстав, передбачених ГК України, в силу якого один суб’єкт (зобов’язана сторона, у тому числі боржник) повинен 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.

Основними видами зобов’язань є **майново-господарські та організаційно-господарські зобов’язання .**

Підстави для виникнення господарських зобов’язань і:

- безпосередньо із закону або іншого нормативно-правового акта, що регулює господарську діяльність;

- з акта управління господарською діяльністю;

- з господарського договору та інших угод, передбачених законом, а також з угод, не передбачених законом, але таких, які йому не суперечать;

- внаслідок заподіяння шкоди суб’єкту або суб’єктом госпо­дарювання, придбання або збереження майна суб’єкта або суб’єк­том господарювання за рахунок іншої особи без достатніх на те підстав;

- у результаті створення об’єктів інтелектуальної власності та інших дій суб’єктів, а також внаслідок подій, з якими закон пов’язує настання правових наслідків у сфері господа­рювання.

Тема. Господарські договори

Майново-господарські зобов’язання, які виникають між суб’єктами господарювання або між суб’єктами господарювання і негосподарюючими суб’єктами — юридичними особами ***на підставі господарських договорів*, є *господарсько-договірними зобов’язаннями*.**

Укладення господарського договору є обов’язковим для сторін, якщо він заснований на державному замовленні, виконання якого є обов’язком для суб’єкта господарювання у випадках, передбачених законом, або існує пряма вказівка закону щодо обов’язковості укладення договору для певних категорій суб’єктів господарювання чи органів державної влади або органів місцевого самоврядування.

При укладенні господарських договорів сторони можуть визначати зміст договору на основі:

- ***вільного волевиявлення*,** коли сторони мають право погоджувати на свій розсуд будь-які умови договору, що не суперечать законодавству;

- ***примірникового договору*,** рекомендованого органом управління суб’єктам господарювання для використання при укладенні ними договорів, коли сторони мають право за взаємною згодою змінювати окремі умови, передбачені примірниковим договором, або доповнювати його зміст;

- ***типового договору***, затвердженого Кабінетом Міністрів України, чи у випадках, передбачених законом, іншим органом державної влади, коли сторони не можуть відступати від змісту типового договору, але мають право конкретизувати його умови;

- ***договору приєднання*,** запропонованого однією стороною для інших можливих суб’єктів, коли ці суб’єкти у разі вступу в договір не мають права наполягати на зміні його змісту.

***Зміст*** господарського договору становлять умови договору, визначені угодою сторін, спрямованою на встановлення, зміну або припинення господарських зобов’язань, як погоджені сторонами, так і ті, що приймаються ними як обов’язкові умови договору відповідно до законодавства.

Господарський договір вважається укладеним, якщо між сторонами у передбаченому законом порядку та формі досягнуто згоди щодо усіх його ***істотних умов*.**

***Істотними* є** умови, визнані такими за законом чи необхідні для договорів даного виду, а також умови, щодо яких на вимогу однієї зі сторін повинна бути досягнута згода. При укладенні господарського договору сторони зобов’язані у будь-якому разі погодити предмет, ціну та строк дії договору.

Виконання господарських зобов’язань забезпечується заходами захисту прав та відповідальності учасників господарських відносин, що передбачені ГК України та іншими законами. За погодженням сторін можуть застосовуватися передбачені законом або такі, що йому не суперечать, види забезпечення виконання зобов’язань, які звичайно застосовуються у господарському (діловому) обігу.

Господарське зобов’язання, всі умови якого виконано належним чином, припиняється, якщо виконання прийнято управненою стороною. Воно може бути припинено за згодою сторін, зокрема угодою про заміну одного зобов’язання іншим між тими самими сторонами, якщо така заміна не суперечить обов’язковому акту, на підставі якого виникло попереднє зобов’язання, або за неможливістю виконання у разі виникнення обставин, за які жодна з сторін не відповідає, якщо інше не передбачено законом.

Тема. Порядок визнання суб’єкта господарювання банкрутом

***Банкрутство*** – це нездатність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів інакше як через застосування визначеної судом ліквідаційної процедури.Це означає, що у разі нездатності суб’єкта підприємництва після настання встановленого строку виконати свої грошові зобов’язання перед іншими особами, територіальною громадою або державою інакше як через відновлення його платоспроможності цей суб’єкт (боржник), відповідно до положень ГК України, визнається неплатоспроможним.

***Суб’єктом банкрутства* (**далі — банкрутом) може бути лише суб’єкт підприємницької діяльності. Не можуть бути визнані банкрутом казенні підприємства, а також відокремлені структурні підрозділи господарської організації.

Кредиторами неплатоспроможних боржників є суб’єкти, які мають підтверджені відповідно до законодавства вимоги до боржника щодо грошових зобов’язань, включаючи кредиторів, вимо­ги яких повністю або частково забезпечені заставою. Правами креди­торів щодо неплатоспроможних боржників користуються також визначені законом органи справляння податків, зборів (обов’язкових платежів).

Засновники (учасники) суб’єкта підприємництва, власник майна, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, наділені господарською компетенцією, у межах своїх повноважень зобов’язані своєчасно вживати заходів щодо запобігання його банкрутству.

Власники майна державного (комунального) або приватного підприємства, засновники (учасники) суб’єкта підприємництва, що виявився неплатоспроможним боржником, кредитори та інші особи в межах заходів щодо запобігання банкрутству вказаного суб’єкта можуть надати йому фінансову допомогу в розмірі, достатньому для погашення його зобов’язань перед кредиторами, включаючи зобов’язання щодо сплати податків, зборів (обов’язкових платежів) та відновлення платоспроможності цього суб’єк­та (досудова санація).

У випадках, передбачених законом, щодо неплатоспроможного боржника застосовуються такі процедури:

- розпорядження майном боржника;

- мирова угода;

- санація (відновлення платоспроможності) боржника;

- ліквідація банкрута.

У випадках, передбачених законом, суб’єкт підприємництва (боржник), його засновники (учасники), власник майна, а також інші особи несуть юридичну відповідальність за порушення вимог законодавства про банкрутство, зокрема ***фіктивне банк­рутство, приховування банкрутства або умисне доведення до банкрутства*.**

Тема. Відповідальність за правопорушення у сфері господарювання

Учасники господарських відносин несуть господарсько-­правову відповідальність за правопорушення у сфері господа­рювання шляхом застосування до правопорушників госпо­дарських санкцій на підставах і в порядку, що передбачені законодавством та договором. Підставою господарсько-правової відпові­дальності учасника господарських відносин є вчинене ним право­порушення у сфері господарювання.

***Господарськими санкціями*** визнаються заходи впливу на право­порушника у сфері господарювання, в результаті застосування яких для нього настають несприятливі економічні та (або) право­ві наслідки. У сфері господарювання застосовуються такі види госпо­дарських санкцій:

- відшкодування збитків;

- штрафні санкції;

- оперативно-господарські санкції.

Крім зазначених господарських санкцій, до суб’єктів господарювання за порушення ними правил здійснення господарської діяльності застосовуються адміністративно-господарські санкції.

Учасник господарських відносин, який порушив господарське зобов’язання або установлені вимоги щодо здійснення господарської діяльності, повинен ***відшкодувати завдані ним збитки***суб’єкту, права або законні інтереси якого порушено.

***Штрафними санкціями*** 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.

За порушення господарських зобов’язань до суб’єктів госпо­дарювання та інших учасників господарських відносин можуть застосовуватися ***оперативно-господарські санкції*** — заходи оперативного впливу на правопорушника з метою припинення або попередження повторення порушень зобов’язання, що використовуються самими сторонами зобов’язання в односторонньому порядку. До суб’єкта, який порушив господарське зобов’язання, можуть бути застосовані лише ті оперативно-госпо­дарські санкції, ***застосування яких передбачено договором*.**

У господарських договорах сторони можуть передбачати використання таких видів ***оперативно-господарських санкцій:***

1) одностороння відмова від виконання свого зобов’язання управненою стороною, зі звільненням її від відповідальності за це — у разі порушення зобов’язання другою стороною; відмова від оплати за зобов’язанням, яке виконано неналежним чином або достроково виконано боржником без згоди іншої сторони; відстрочення відвантаження продукції чи виконання робіт внаслідок прострочення виставлення акредитива платником, припинення видачі банківських позичок тощо;

2) відмова управненої сторони зобов’язання від прийняття подальшого виконання зобов’язання, порушеного іншою стороною, або повернення в односторонньому порядку виконаного кредитором за зобов’язанням (списання з рахунка боржника в безакцептному порядку коштів, сплачених за неякісну продукцію, тощо);

3) встановлення на майбутнє в односторонньому порядку додаткових гарантій належного виконання зобов’язань стороною, яка порушила зобов’язання: зміна порядку оплати продукції (робіт, послуг), переведення платника на попередню оплату продукції (робіт, послуг) або на оплату після перевірки їх якості тощо;

4) відмова від встановлення на майбутнє господарських відносин зі стороною, яка порушує зобов’язання;

5) інші (передбачені договором).

За порушення встановлених законодавчими актами правил здійснення господарської діяльності до суб’єктів господарювання можуть бути застосовані уповноваженими органами державної влади або органами місцевого самоврядування ***адміністративно-господарські санкції*,** тобто заходи організа­ційно-пра­во­вого або майнового характеру, спрямовані на припинення правопорушен­ня суб’єкта господарювання та ліквідацію його наслідків. Роз­різняють такі види адміністративно-госпо­дарських санкцій:

- вилучення прибутку (доходу);

- адміністративно-господарський штраф;

- стягнення збору (обов’язкових платежів);

- зупинення операцій за рахунками суб’єктів господарю­вання;

- застосування антидемпінгових заходів;

- припинення експортно-імпортних операцій;

- застосування індивідуального режиму ліцензування;

- зупинення дії ліцензії (патенту) на здійснення суб’єктом господарювання певних видів господарської діяльності;

- анулювання ліцензії (патенту) на здійснення суб’єктом господарювання окремих видів господарської діяльності;

- обмеження або зупинення діяльності суб’єкта господарювання;

- скасування державної реєстрації та ліквідація суб’єкта госпо­дарювання;

- інші адміністративно-господарські санкції, встановлені цим Кодексом та іншими законами.

ГК України передбачено спеціальний порядок відповідальності суб’єктів господарювання за порушення антимонопольно-конкурентного законодавства.

Тема.Особливості правового регулювання в окремих галузях господарювання

Особливості правового регулювання господарських відносин визначаються залежно від сфери суспільного виробництва, в якій складаються ці відносини, особливостей галузі господарювання, виду господарської діяльності, економічної форми результату госпо­дарської діяльності, простору, на якому складаються господарські відносини (внутрішньому чи зовнішньому ринку), особливостей суб’єктів, між якими виникають господарські відносини.

Для віднесення суб’єкта господарювання до відповідної категорії обліку визначаються ***основні, другорядні* та *допоміжні*** види господарської діяльності.

Складовою частиною державної системи класифікації і кодування техніко-економічної та соціальної інформації є класифікація видів економічної діяльності (КВЕД), яка затверджується центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації та має статус державного стандарту. Об’єктами класи­фікації в КВЕД є усі види господарської (економічної) діяльності суб’єктів.

Сукупність усіх виробничих одиниць, які здійснюють переважно однакові або подібні види виробничої діяльності, складає галузь.

До ***сфери матеріального виробництва*** належать галузі, які ви­значаються видами діяльності, що створюють, відновлюють або знаходять матеріальні блага (продукцію, енергію, природні ресурси), а також продовжують виробництво у сфері обігу (реалізації) шляхом переміщення, зберігання, сортування, пакування продукції чи інших видів діяльності. Усі інші види діяльності у своїй сукупності становлять ***сферу нематеріального виробництва***(невиробничу сферу).

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.

Господарсько-торговельна діяльність може здійснюватися суб’єктами господарювання в таких формах:

- матеріально-технічне постачання і збут;

- енергопостачання, заготівля;

- оптова торгівля;

- роздрібна торгівля і громадське харчування;

- продаж і передача в оренду засобів виробництва;

- комерційне посередництво у здійсненні торговельної діяльності та інша допоміжна діяльність по забезпеченню реалізації товарів (послуг) у сфері обігу.

Господарсько-торговельна діяльність опосередковується господарськими договорами ***поставки, контрактації сільськогосподарської продукції, енергопостачання, купівлі-продажу, оренди, міни (бартеру), лізингу*** та іншими договорами.

1. **За *договором поставки*** одна сторона – постачальник зобов’я­зується передати (поставити) у визначені строки (строк) іншій стороні — покупцеві — товар (товари), а покупець зобов’язується прийняти вказаний товар (товари) і сплатити за нього певну грошову суму.

2. **За *договором контрактації***виробник сільськогосподарської продукції (далі – виробник) зобов’язується передати заготівельному (закупівельному) або переробному підприємству чи організації (далі – контрактанту) вироблену ним продукцію у строки, кількості, асортименті, що передбачені договором, а контрактант зобов’язується сприяти виробникові у виробництві зазначеної продукції, прийняти і оплатити її.

3. **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. Відпуск енергії без оформлення договору енергопостачання не допускається.

4. Здійснення ***торговельно-біржової діяльності*** має на меті органі­зацію та регулювання торгівлі шляхом надання послуг суб’єктам господарювання у здійсненні ними торговельних опера­цій спеці­ально утвореною господарською організацією - товарною біржею.

5. **За *договором оренди*** одна сторона (орендодавець) передає іншій стороні (орендареві) за плату на певний строк у користування майно для здійснення господарської діяльності.

6**. *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 іншій 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.

7**. За *договором міни (бартеру)*** кожна із сторін зобов’язується передати іншій стороні у власність, повне господарське відання чи оперативне управління певний товар в обмін на інший товар.

8. ***За договором складського зберігання* т**оварним складом здійснюється зберігання товарів та надаються пов’язані зі зберіганням послуги на засадах підприємницької діяльності.

***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.

***Перевезенням вантажів*** ГК України визнається господарська діяльність, пов’язана з переміщенням продукції виробничо-технічного призначення та виробів народного споживання заліз­ницями, автомобільними дорогами, водними та повітряними шляхами, а також транспортування продукції трубопроводами. Суб’єктами відносин перевезення вантажів є перевізники, вантажо­відправники та вантажоодержувачі.

Будівництво об’єктів виробничого та іншого призначення, підготовка будівельних ділянок, роботи з обладнання будівель, роботи з завершення будівництва, прикладні та експериментальні дослідження і розробки тощо, які виконуються суб’єктами господарювання для інших суб’єктів або на їх замовлення, здійснюються на умовах ***підряду*.**

***Інноваційною діяльністю***у сфері господарювання є діяльність учасників господарських відносин, що здійснюється на основі реалізації інвестицій з метою виконання довгострокових науково-технічних програм з тривалими строками окупності витрат і впровадження нових науково-технічних досягнень у виробництво та інші сфери суспільного життя.

Тема. Засади правового регулювання зовнішньоекономічної діяльності

***Зовнішньоекономічна діяльність суб’єктів господарювання*** — це господарська діяльність, яка в процесі її здійснення потребує перетинання митного кордону України майна, та (або) робочої сили. Згідно з принципами, що закріплені у Господарському кодексі України, зовнішньоекономічна діяльність провадиться на принципах свободи її суб’єктів добровільно вступати у зовнішньоекономічні відносини, здійснювати їх у будь-яких формах, не заборонених законом, та рівності перед законом усіх суб’єктів зовнішньоекономічної діяльності.

***Суб’єктами зовнішньоекономічної діяльності* є:**

**1) *господарські організації*** — юридичні особи, створені відповід­но до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку;

**2) *громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці*;**

**3) *підрозділи (структурні одиниці) іноземних суб’єктів господарювання***, що не є юридичними особами за законодавством України (філії, відділення тощо), але мають постійне місцезнаходження на території України і зареєстровані в порядку, встановленому законом.

У зовнішньоекономічній діяльності можуть брати участь також зовнішньоекономічні організації, що мають статус юридичної особи, утворені в Україні відповідно до закону органами державної влади або органами місцевого самоврядування.

Усі суб’єкти зовнішньоекономічної діяльності мають право на здійснення будь-яких видів зовнішньоекономічної діяльності і зовнішньоекономічних операцій, якщо інше не встановлено законом. Держава здійснює захист прав та законних інтересів суб’єктів зовнішньоекономічної діяльності за межами України згідно з нормами міжнародного права. Такий захист здійснюється через дипломатичні та консульські установи, державні торговельні представництва, які представляють інтереси України, а також в інший спосіб, визначений законом.

З метою ефективного інвестування народного господарства України, розвитку міжнародного економічного співробітництва та інтеграції законодавством окремо врегульоване питання іноземних інвестицій.

Інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об’єкти підприємницької та іншої видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) або досягається соціальний ефект.

***Інвестиційна діяльність*** — сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб і держави щодо реалізації інвестицій.Суб’єктами (інвесторами та учасниками) інвестиційної діяльності можуть бути громадяни і юридичні особи України та іноземних держав, а також держави.

***Інвестори*** — суб’єкти інвестиційної діяльності, які приймають рішення про вкладення власних, позичкових і залучених майнових та інтелектуальних цінностей в об’єкти інвестування.Що ж до зовнішньоекономічної діяльності, то іноземними інвесторами визнаються такі суб’єкти, що здійснюють інвести­ційну діяльність на території України:

- юридичні особи, утворені за законодавством іншої країни;

- 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.

Іноземні інвестори мають право здійснювати інвестиції на території України у вигляді іноземної валюти, що визнається конвертованою Національним банком України, будь-якого рухомого і нерухомого майна та пов’язаних з ним майнових прав; інших цінностей (майна), які відповідно до закону визнаються іноземними інвестиціями.

Іноземні інвестори мають право здійснювати всі види інвестицій, зокрема у таких формах:

- участь у господарських організаціях, що створюються разом з вітчизняними юридичними особами чи громадянами, або придбання частки в діючих господарських організаціях;

- створення іноземних підприємств на території України, філій або інших структурних підрозділів іноземних юридичних осіб або придбання у власність діючих підприємств;

- придбання безпосередньо нерухомого або рухомого майна, що не заборонено законами України, або придбання акцій чи інших цінних паперів;

- господарська діяльність на основі угод про розподіл продукції;

- придбання інших майнових прав тощо.

Тема: Спеціальні режими господарювання в Україні

Господарське законодавство України передбачає спеціальні режими господарювання. Так, спеціальний правовий режим господарської діяльності, особливий порядок застосування та дії законодавства України встановлено на частині території Укра­їни – ***спеціальних (вільних) економічних зонах*.** На території спеці­альної (вільної) економічної зони можуть запроваджуватися пільгові митні, податкові, валютно-фінансові та інші умови для підприємництва вітчизняних та іноземних інвесторів.

Спеціальні (вільні) економічні зони створюються з метою залучення інвестицій та ефективного їх використання, активізації спільної з іноземними інвесторами підприємницької діяльності з метою збільшення експорту товарів, поставок на внутрішній ринок високоякісної продукції і послуг, впровадження нових технологій, розвитку інфраструктури ринку, по­ліпшення використання природних, матеріальних і трудових ресурсів, прискорення соціально-економічного розвитку України.

Територія і статус спеціальної (вільної) економічної зони, в тому числі строк, на який вона створюється, визначаються окремим законом для кожної спеціальної (вільної) економічної зони.

Згідно з чинним законодавством на території України можуть створюватися ***спеціальні (вільні)*** ***економічні зони різних функціональних типів***:

- вільні митні зони і порти;

- експортні, транзитні зони;

- митні склади;

- технологічні парки;

- технополіси;

- комплексні виробничі зони;

- туристично-рекреаційні зони;

- страхові, банківські зони тощо.

До спеціальних режимів господарювання належать і ***концесія***, тобто 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.

***Концесійна діяльність***в Україні базується, зокрема, на таких *засадах:*

- поєднання державного регулювання концесійної діяльності та здійснення її на підставі концесійного договору;

- вибір концесіонерів переважно на конкурсній основі;

- комплексне та оплатне використання об’єкта концесії, участь держави, органів місцевого самоврядування у частковому фінансуванні об’єктів концесії соціального призначення;

- взаємна вигода сторін у концесійному договорі, розподіл ризиків між сторонами концесійного договору;

- державне гарантування інвестицій концесіонерів;

- стабільність умов концесійних договорів;

- забезпечення прав та законних інтересів споживачів продукції (послуг), що надаються концесіонерами.

Концесійна діяльність здійснюється на основі концесійних договорів, що укладаються відповідно до законодавства України з концесіонерами, в тому числі іноземними інвесторами, Кабінетом Міністрів України або уповноваженим ним органом державної влади, або визначеними законом органами місцевого самоврядування.

Спеціальний режим господарювання встановлено і для виключної (морської) економічної зони України, на державному кордоні України,в санітарно-захисних та інших охоронних зонах, на територіях і об’єктах, що особливо охороняються, на територіях пріоритетного розвитку, в умовах надзвичайного стану, надзвичайної екологічної ситуації, в умовах воєнного стану тощо.

**Питання для самостійної перевірки знань**

**1.** Що таке господарська діяльність? Які її види ви знаєте?

**2.** Охарактеризуйте суб’єкти господарювання.

**3.** Що таке підприємство? Назвіть організаційні форми підпри­ємств.

**4.** Назвіть види підприємств колективної форми власності.

**5.** Дайте визначення поняття господарського товариства. Назвіть види господарських товариств.

**6.** Що таке господарський договір?

**7.** Назвіть підстави виникнення господарських зобов’язань.

**8.** Які види господарських санкцій за порушення у сфері господарської діяльності застосовуються згідно з чинним законодавством України?

**9.** У яких випадках законодавством встановлюється спеціальний режим господарювання?

**Нормативні акти та література**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р.

2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436 – IV.

3. Господарський процесуальний кодекс України від 16 листопада 1991 р. № 1798 – ХІІ.

4. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435 – IV.

5. Закон України “Про цінні папери і фондову біржу” від 23 лютого 2006 р. № 3480 – IV.

6. Закон України “Про режим іноземного інвестування” від 19 березня 1996 р. № 93/96 – ВР.

7. Закон України «Про селянське (фермерське) господарство» від 19 червня 2003 №973 – IV.

8. Закон України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» від 14 лютого 1992 р. № 2114 – ХІІ.

9. Закон України «Про банки і банківську діяльність» від 07 грудня 2000 р. № 2121 – ІІІ.

10. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16 квітня 1991 №959 – ХІІ.

11. Господарське процесуальне право України: Підручник: Харитонова О.І., - К.: Істина. – 2009. – 360 с.

12.. Господарський кодекс України : Коментар. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – 848 с.

13. Господарське право України: Навчальний посібник / За заг ред.. проф.. Н. О. Сніахметової. – Х.: «Одіссей», 2005. – 608 с.

14. Право інтелектуальної власності: Академ. Курс: Підручник для студентів вищих навч. закладів / О. А. Підопригора, О. Б.Бутнік – сіверський, В. С. дроб’язко та ін..; За ред.. О. А. підопригори, О. Д. Святоцького. – 2-ге вид., переробл. Та допов. – К.: Коцерн « Видавничий дім « Ін Юре», 2004. – 672 с.

15. Щербина В.С. Господарське право: Навч. Посібник -2-ге вид., перероб. і доп./ В. С. Щербина. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 656 с.

§ 1. Поняття трудового права України

***Право на працю —***одне із невід’ємних прав громадян незалежної демократичної держави, що означає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Праця — це необхідна умова життя людини і суспільства. Саме праці люди зобов’язані своїми велики­ми відкриттями і науково-технічними досягненнями. Практично все, чим ми користуємося у повсякденному житті, є також результатом трудової діяльності людей, продуктом їх цілеспрямованої праці. Потреби людини і суспільства в цілому різноманітні. Їх задоволення пов’язано з виробництвом не тільки матеріальних благ, але й зі створенням духовних благ, наданням різного роду послуг.

Таким чином, ***праця*** є свідомою вольовою діяльністю людей, спрямованою на створення матеріальних і духовних благ, надання послуг, діяльність, яка характеризує певні споживчі цінності. Але люди не можуть створювати споживчі цінності, не об’єднуючись певним чином для спільної діяльності. Тому процес праці майже завжди має колективний характер й значною мірою опосередковується через трудові відносини. *Трудові правовідносини* — це відносини між праців­ни­ком та власником підприємства, установи, орга­ні­зації, за якими працівник зобов’язується вико­нувати певну роботу з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник, або уповноважена ним особа, зобов’язується оплачувати його працю, забезпечувати належні, необхідні і безпечні умови для праці

***Трудове право України*** — система встановлених або санкціонованих державою правових норм, які регулюють індивідуальні і колективні трудові відносини у суспільній організації праці

***Предмет трудового*** права складають суспільно-трудові від­носини, що регулюються нормами трудового права, а саме:

- суспільні відносини, які виникають у зв’язку з праце­влашту­­ван­ням;

- правовідносини з професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві;

- трудові правовідносини;

- правовідносини профспілкових і інших уповноважених трудо­вим колективом органів з приводу організації праці;

- правовідносини щодо участі в управлінні виробництвом трудових колективів і окремих працівників;

- правовідносини з нагляду і контролю за охороною праці і дотриманням трудового законодавства;

- процесуально-трудові відносини.

***Метод трудового права*** полягає у комплексному поєднані централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин на основі координації дій суб’єктів правовідносин, встановлення локальних правових норм для забезпечення належного виконання учасниками циу правовідносин своїх прав та обов’язків.

За напрямами правового впливу вирізняють наступні ***функції трудового права*: *виробничу, соціальну; захисну, виховну*.**

Трудові та інші суспільні відносини, пов’язані з ними, регулю­ють: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України “Про колективні договори і угоди”, “Про зайнятість населення”,“Про відпустки”, “Про оплату праці”, “Про охорону праці”,“Про порядок вирішення колективних трудо­вих спорів (конфліктів)”.Основним джерелом трудового права є Кодекс законів про працю. Він містить преамбулу, 18 глав, 265 статей .***Структура Кодексу законів про працю*** включає настунні розділи: Загальні положення.Колективний договір.Трудовий договір. Забезпечення зайнятості звільнених працівників.Робочий час.*.* Час відпочинку. Нормування праці. Заробітна плата.*.* Гарантії і компенсації. Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.Трудова дисципліна. Охорона праці. Праця жінок.*.* Праця молоді. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Індивідуальні трудові спори.Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.*.* Трудовий колектив. Державне соціальне страхування.*.* Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

***Держава гарантує працездатним громадянам,*** які постійно проживають на території України:

- вільний вибір виду діяльності;

безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;

- надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;

- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;

- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у   
зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;

правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Отже, трудове право — провідна галузь українського права, яка є системою норм, що регулюють індивідуальні і колективні трудові правовідносини і встановлюють права й обов’язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та відповідальність у разі їх порушення.

§ 2. Колективний договір

Перехід України до ринкової економіки вимагає створення механізму соціального захисту прав та інтересів працівників. Колективний договір як одна з важливих форм демократичного самоврядування сприяє визначенню взаємовідносин власника або уповноваженого ним органу з трудовим колективом у галузі праці, економіки та соціального розвитку підприємства. ***Колективний договір*** *—* це угода, якаукладається між власником підприємства, установи чи організації або уповноваженим ним органом (особою) і трудовим колективом на основі чинного законодавства з метою регулювання виробничих, трудових і со­ціально-еконо­мічних відносин і узгодження інтере­сів праців­ників, власників та уповноважених ними органів.

Порядок укладання колективного договору, його зміст, контроль за виконанням регулюється Законом України “Про колективні договори і угоди”, іншими нормативними актами. Колективний договір укладається на підприємствах, установах і організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю.

***Зміст колективного договору***визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;

- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (до­плат, надбавок, премій та ін.);

- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);

- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

- умов і охорони праці;

- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку пра­цівників;

- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;

- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії та соціально-побутові пільги. Умови колективного договору, що погіршують, порівняно з чинним законодавством та індивідуальними трудовими угодами, становище працівників, є ***недійсними*.**

Укладенню колективного договору передують ***колективні пере­говори***. Колективні договори підлягають реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Колективний договір ***набирає чинності*** з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Після закінчення строку чинності він продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

***Контроль*** за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, чи уповноваженими ними представниками.

***Сторони*,** які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, *звітують* про його виконання. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір. У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників   
підприємства, установи, організації.

Таким чином, ***колективний договір*** — локальний нормативно-­­правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини на підприємстві, в установі й організації і виступає своєрідним регулятором суспільних відносин у сфері праці, що є надзвичайно важливим на сучасному етапі розвитку українського суспільства й держави.

§ 3. Поняття трудового договору, його сторони і зміст

Трудовий договір *—* головний інститут трудового права. Як правовий інститут він характеризується сукупністю правових норм, які регулюють порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин і є організаційно-правовою формою застосування праці громадян. ***Трудовий договір***— це 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 дотриманням внутрішнього трудо­вого розпорядку, 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.

Кодекс законів про працю передбачає наступні ***види трудового договору***:

- безстроковий (укладається на невизначений строк);

- на визначений строк, що встановлюється за погодженням сторін;

- на час виконання певної роботи.

Особливим видом трудового договору є ***контракт*.**

Працівник вправі укладати трудовий договір на одному або водночас на декількох підприємствах (праця за сумісництвом). Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця   
проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. ***Додержання письмової форми є обов’язковим:***

- при організованому наборі працівників;

- при укладанні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров’я;

- при укладанні контракту;

- у випадках, коли працівник наполягає на укладанні трудового договору в письмовій формі;

- при укладанні трудового договору з неповнолітнім;

- в інших випадках, передбачених законодавством України.

Учасником трудових правовідносин може бути особа, яка досягла 16 річного віку, як виняток — 14-15 років.

Трудовий договірслід відмежовувати від ***цивільно-правового договору*.** Головне в цьому відмежуванні полягає у тому, що об’єк­том цивільного договору є конкретна річ, майновий результат пра­ці, і особа виконує певну роботу за власними правилами, у той час як об’єк­том трудового договору є сам процес праці робітника за певною спеціальністю чи класифікацією з обов’язковим під­порядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку.

§ 4. Порядок укладання трудового договору

Для укладання трудового договору ***працівник повинен надати такі документи****:*

- заяву про прийняття на роботу;

- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;

- трудову книжку;

- у разі необхідності — документ про освіту, характеристику, довідку про стан здоров’я тощо.

Чинним законодавством забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Укладання трудового договору оформлюється наказом чи розпорядженням роботодавця про зарахування працівника на роботу.

При укладанні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Законодавство передбачає такі ***строки випробувань***:

- для робітників — 1 місяць;

- за згодою профспілки — не більше трьох місяців, в окремих випадках — шести місяців;

***Не встановлюється випробування*** щодо неповнолітніх, молодих спеціалістів, осіб, що звільнені у запас із військової служби, інвалідів, вагітних жінок, працівників, прийнятих у порядку переведення. Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

***Забороняється*** укладання трудового договору з особою, якій за медичним висновком конкретна робота протипоказана за станом здоров’я.

Власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

До початку роботи за укладеним трудовим договором ***власник або   
уповноважений ним орган зобов'язаний*:**

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і коллективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

§ 5. Підстави припинення трудового договору. Припинення трудового   
договору з ініціативи працівника

***Підставами для припинення трудового договору є***:

- угода сторін;

- закінчення строку дії трудового договору (п. 2 і 3 ст. 23 КЗпП України), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

- призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;

- розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45);

- переведення працівника, за його згодою, на інше підприєм-ство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

- 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;

- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

- підстави, передбачені контрактом.

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, роботодавець повинен розірвати трудовий договір у термін, про який просить працівник. ***До поважних причин***, через які працівник не може виконувати роботу належать:

- 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-інвалідом; догляд за хворим членом сім’ї, відповідно до медичного висновку, або інвалідом I групи;

- вихід на пенсію;

- прийняття на іншу роботу за конкурсом тощо.

Якщо працівник після закінчення терміну 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.

Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного або трудового договору та з інших поважних причин.

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.

Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

**§ 6. Порядок припинення трудового договору з ініціативи власника   
або уповноваженого ним органу**

**Т**рудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

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

- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

- 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;

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

- нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший термін 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;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння;

- 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.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, допускається, якщо неможливо перевести праців­ника, за його згодою, на іншу роботу.

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

2) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

3) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

4) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

***При скороченні чисельності чи штату працівників***у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації ***перевага в залишенні на роботі надається*:**

1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;

2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Розірвання трудового договору у вказаних випадках може бути проведено лише  ***за попередньою згодою виборного органу , первинної профспілкової організації****,* членом якої є працівник. Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніш як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації .

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу ***без згоди виборного органу первинної профспілкової організації***  допускається у випадках:

- ліквідації підприємства, установи, організації;

- незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;

- звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;

- звільнення з підприємства, установи, організації, де немає   
первинної профспілкової організації;

- звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації .   
 Власником або уповноваженим ним органом допускається *відсторонення працівників від роботи* у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки,передбачені законодавством. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

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

**§ 7. Контракт як особливий вид трудового договору**

*Контракт* — це особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівників, умови розірвання договору можуть встановлюватися угодою сторін.  
 Контракт як особливий вид трудового договору повинен спрямовуватись на забезпечення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здіб­ності й професійні навички, підвищення взаємної від­повідальності сторін, правову і соціальну захищеність праців­ника.Контракт укладається тільки у випадках, чітко визначених законами. Порядок укладання контракту передбачає:

- він укладається у письмовій формі в 2 примірниках (за бажанням сторін копія контракту може знаходитись у проф­спілці);

- набуває чинності з моменту підписання, або з терміну, обумовленого контрактом;

- контракт є підставою для видання наказу про прийняття на роботу.

***Зміст контракту:***

- обсяг роботи;

- вимоги до якості роботи та строків виконання;

- строк дії контракту;

- права, обов’язки та взаємна відповідальність сторін;

- умови оплати й організації праці;

- підстави для припинення дії контракту;

- особливі умови праці;

- додаткові пільги та компенсації;

- режим робочого часу та відпочинку;

- передбачені зобов’язання сторін про компенсацію шкоди, заподіяної працівникові в разі дострокового розірвання контр­акту.

Контракт не може змінювати порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, повної матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі чи організації.

Порядок розірвання контракту передбачає, що:

- в разі невиконання сторонами зобов’язань контракт може бути розірваний достроково, за умови, що одна із сторін, яка забажала розірвання контракту, попередила іншу сторону за 2 тижні у письмовій формі;

- контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх зобов’язань.

За 2 місяці до закінчення строку дії контракту за угодою сторін він може бути продовжений.

§ 8. Робочий час працівників

*Робочий час* — це час, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові обов’язки.

Згідно статті 50 КЗпП України, ***нормальна тривалість робочого часу***працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства та організації при укладанні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу ніж 40 годин.

***Скорочений робочий час*** встановлюється для окремих категорій працівників. До них належать неповнолітні віком від 15 до 16 років, яким встановлена тривалість робочого часу 24 години на тиждень, для осіб у віці від 16 до 18 років — 36 го­дин на тиждень. Скорочений робочий час встановлюється для працівників із шкідливими умовами праці — 36 годин на тиждень. Скорочений робочий день (6 годин) встановлено для деяких категорій працівників розумової праці — вчителів, лікарів, професорсько-викладацького складу.

***Неповний робочий час***встановлюється за погодженням між власником чи його уповноваженою особою під час укладання трудового договору або в процесі роботи. Цей вид часу відрізняється від попереднього тим, що тут сторони самі домовляються про час роботи, він не закріплений в законодавстві і оплата за працю проводиться пропорційно відпрацьованому часу або в залежності від виробітку. Ці працівники мають рівні за обсягом трудові права, що й працівники з нормальною тривалістю робочого часу.

***Ненормований робочий час*** встановлюється для окремих катего­рій працівників (список професій та посад встановлюється колек­тивним договором). При цьому виді робочого часу, як правило, допускається робота понад нормальний робочий день і тиждень, за що ці працівники користуються додатковою відпусткою.

***Надурочний робочий час***— це робота, яка виконується праців­ником понад нормальний робочий день і тиждень. Такі роботи, як правило, заборонені законодавством. Вони дозволяються тільки за погодженням з профспілковими комітетами і не більше 120 годин на рік. Вони заборонені для вагітних жінок і тих, які мають дітей, неповнолітніх працівників. Ці роботи проводяться тільки у випадках, передбачених трудовим законодавством.

§ 9. Час відпочинкупрацівників

*Час відпочинку —* це час, коли працівник вільний від виконання своїх службових обов’язків і може використовувати його на свій розсуд.

Працівникам надається ***перерва протягом робочого дня*** для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не входить до робочого часу. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

При п’ятиденному робочому тижні працівникам надаються два ***вихідних дні*** на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п’ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73 КЗпП України) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Відповідно до статті 73 КЗпП України, ***святкові дні***:

1 січня — Новий рік;

8 березня — Міжнародний жіночий день;

1 і 2 травня — День міжнародної солідарності трудящих;

9 травня — День Перемоги;

28 червня — День Конституції України;

24 серпня — День незалежності України.

Робота також не проводиться в дні ***релігійних свят*:**

7 січня — Різдво Христове;

один день (неділя) — Пасха (Великдень);

один день (неділя) — Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, уста­нов, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні. Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих   
працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством .

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;

2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Громадянам, які працюють за трудовим договором на підпри­ємствах, в установах, організаціях будь-яких форм власності, видів діяльності та галузевої належності, а також у фізичної особи, надаються ***відпустки*.** Розрізняють такі ***види відпусток:***

а) ***щорічні:*** основна; додаткова за роботу зі шкідливими й тяжкими умовами праці; за особливий характер роботи; інші, передбачені чинним законодавством. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна   
відпустка тривалістю 31 календарний день.

Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються.

Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

***Черговість надання відпусток*** визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

***Поділ щорічної відпустки*** на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

***Відкликання з щорічної відпустки*** допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, установи, організації та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки ;  
 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання   
встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

**б) *додаткові у зв’язку з навчанням*** (для тих, хто навчається без відриву від виробництва);

**в) *творча*** (надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників);

**г) *соціальна* —** у зв’язку з вагітністю й пологами; з догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; працівникам, які мають дітей. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю: 1) до пологів - 70 календарних днів; 2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину

За бажанням жінки або осіб, зазначених вище, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною.

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 в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки повністю або частково в межах установленного періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

**д) *відпустки без збереження заробітної платні*** (надаються на різні строки у випадках, передбачених Законом України “Про відпустки” без згоди власника або уповноваженого ним органу: ветеранам війни; особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; особам, які одружуються; пенсіонерам за віком; інвалідам; працівникам у разі смерті рідних — чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів, сестер тощо).

§ 10. Особливості праці неповнолітніх

***Прийняття на роботу***дозволено при досягненні особою 16 річ­ного віку, а, як виняток, за згодою батьків або особи, що їх замінює — з 14-15 річного віку.

Щодо неповнолітніх не встановлюється випробувальний строк.

Всі особи молодше 18 років приймаються на роботу після попереднього медичного огляду і до досягнення 21-річного віку підлягають щорічному медичному оглядові.

***Заборонено***застосування праці осіб до 18 років на важких роботах і на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, в нічний і надурочний час, в святкові і неробочі дні.

***Для неповнолітніх встановлений скорочений робочий час*:**

- для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, під час канікул, і 18 годин на тиждень протягом навчального року;

- для працівників віком від 14 до 15 років — відповідно 24 і 12 годин на тиждень.

Стосовно відпочинку, ***неповнолітнім надаються пільги***, зокре­ма щорічна відпустка тривалістю один календарний місяць надається в літній час, або, за їх бажанням, в іншу пору, не­залеж­но від закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи з її початку.

***Розірвання трудового договору з неповнолітнім***можливе не тільки з ініціативи сторін трудового договору, але і з ініціативи батьків, або осіб, що їх замінюють, державних органів та службових осіб, які здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю.

***Звільнення неповнолітнього з ініціативи власника*** вимагає отримання згоди районної комісії у справах неповнолітніх.

§ 11 . Поняття трудовї дисципліни. Порядок застосування дисциплінарних стягнень

Сучасне виробництво неможливе без високої організованості, взаємоузгодженості й чіткості в роботі.***Трудова дисципліна*** *—* це встановлений нормами права, правилами внутрішнього трудового розпорядку порядок взаємовідносин суб’єктів колективної праці, який виражається у свідомому й точному виконанні працівниками своїх трудових функцій.

***Трудова дисципліна передбачає:***

- чесну і сумлінну працю;

- своєчасне і точне виконання розпоряджень власника;

- підвищення продуктивності праці;

- виконання технологічної дисципліни;

- додержання вимог охорони праці;

- дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії;

- збереження та зміцнення власності підприємства;

- поліпшення якості продукції.

Всі ***обов’язки працівника*** можна поділити на три групи:

- обов’язки, що стосуються виконання персональних по­садових функцій, покладених на працівника умовами трудо­вого договору;

- обов’язки, які випливають із наказів і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу;

- обов’язки, пов’язані із дотриманням іншого діючого законо­­давства.

***Трудова дисципліна забезпечується*:**

- методами переконання;

- методами заохочення (подяка, премія, нагорода), які оголошуються роботодавцем і записуються до трудової книжки;

- методами примусу (заходи дисциплінарного, матеріального та громадського впливу).

За несумлінне виконання обов’язків до працівника можуть застосовуватись дисциплінарні стягнення.

***Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності*** є порушення трудової дисципліни.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосоване тільки одне з таких заходів стягнень:

- догана;

- звільнення.

Для окремих категорій працівників (працівники органів прокуратури, суду, зв’язку, державні службовці) встановлюються й інші види стягнень.

Дисциплінарне стягнення може бути застосоване власником (уповноваженим ним органом) безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня виявлення і шести місяців з дня вчинення проступку.

За одне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

Стягнення оголошується наказом і повідомляється працівнику під розписку протягом трьох робочих днів.

Якщо протягом року до працівника не будуть застосовані дисциплінарні стягнення, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Дисциплінарне стягнення може бути зняте і до закінчення одного року.

Протягом дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення не застосовуються.

Дисциплінарні стягнення до трудової книжки не заносяться.

§ 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Трудовий процес — явище багатогранне, і його порушення може призвести до заподіяння матеріальної шкоди майну підприємства, а отже і до матеріальної відповідальності працівника, винного у заподіянні цієї шкоди. ***Матеріальна відповідальність працівника*** — це його обов’язок відшкодувати в установленому законом порядку і розмірах пряму дійсну шкоду, заподіяну підприємству (установі, організації) протиправним і умисним невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов’язків

***Підставами для притягнення працівника до матеріальної від­повідальності працівника* є:**

- пряма дійсна шкода;

- протиправність поведінки працівника;

- причинний зв’язок між протиправними діями та заподія­ною шкодою;

- вина працівника.

Чинне законодавство встановлює два ***види матеріальної від­повідальності***:

**а) *обмежену***, яка не перевищує середнього заробітку працівника;

**б) *повну*,** яка настає у випадках, якщо:

- між працівником і підприємством, установою, орга­нізацією відповідно укладено письмовий договір про взяття на себе працівни­ком повної матеріальної відповідальності за цілість майна та інших цінностей, переданих йому для збері­гання або для інших цілей;

- майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

- шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

- шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

- шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умис­ним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, ви­даних підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

- відповідно до законодавства, на працівника покладено повну матеріальну відповідальність;

- шкоди завдано не при виконанні трудових обов’язків;

- службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу. Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством.

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність   
кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

***Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність*** установлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються Міністерством праці України.

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

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

Згідно з чинним законодавством, підприємство є суб’єктом матеріальної відповідальності у разі заподіяння шкоди працівникові й зобов’язане відшкодовувати працівникові матеріальні збитки за наявності таких підстав:

1) незаконного звільнення, переведення чи відсторонення працівника;

2) неправильного формулювання запису у трудовій книжці під час звільнення працівника, що унеможливлювало б влаштування його на роботу;

3) затримки видачі трудової книжки або розрахунку при звіль­ненні з роботи;

4) псування, знищення чи крадіжки особистих речей працівника під час виконання ним трудової функції та в інших, передбачених законодавством, випадках.

У разі заподіяння потерпілому працівникові моральної шкоди вона також підлягає компенсації.

§ 13. Порядок розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів

При виконанні працівником певної роботи між ним і власником підприємства, установи, організації або уповноваженою особою можуть виникати певні суперечності чи непорозуміння, врегулювання яких передбачене законодавством.

***Індивідуальні трудові спори***— це непорозуміння між працівником і роботодавцем з питань застосування трудового законодавства та договорів про працю, щодо яких порушено провадження у юрисдик­ційних органах.

Індивідуальні трудові спори розглядаються:

- ***комісіями по трудових спорах* (КТС);**

**- *районними (міськими) судами загальної юрисдикції***.

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах або безпосередньо до судуу тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

***Комісія по трудових спорах (далі – КТС)*** обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працюючих не менше 15 осіб.

Комісія зобов’язана розглянути трудовий спір у 10-денний строк з дня подання заяви. Рішення КТС підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у 3-денний строк по закінченні 10 днів, передбачених на їх оскарження.

У разі незгоди з рішенням КТС працівник або роботодавець ***можуть оскаржити її рішення до суду*** в 10-денний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії.

Працівник може безпосередньо звертатися до суду для вирішення трудового спору. Звернення до КТС за вирішенням трудо­вого спору не є обов’язковою умовою для по­даль­шого звернення до суду.

Розгляд справ по індивідуальних трудових спорах у суді проводиться згідно порядку цивільного судочинства з відповідними особливостями, передбаченими ЦПК та КЗпП України.

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного (міського) суду в 3-місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення — в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки, про стягнення заробітної плати — без обмеження строку.

Трудові спори (конфлікти) можуть виникати не лише між сторонами трудового договору, а й між колективом працівників і власником підприємства — їх називають колективними трудовими спорами. ***Колективні трудові спори* —** це розбіжності між найманими працівниками (профспілкова, чи інша уповноважена працівниками організація) і власником чи уповноваженим ним органом із питань зміни або встановлення нових соціально-економічних умов праці і виробничого побуту, укладання або зміни колективного договору, виконання колективного договору, невиконання вимог законодавства про працюЗаконом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" передбачено органи, які розглядають колективні трудові спори. До них Закон відносить:

- ***примирну комісію***(розглядає спір протягом 5 днів);

- ***трудовий арбітраж*** (розглядає спір протягом 10 днів).

При вирішенні колективних трудових спорів жодна із сторін не повинна ухилятися від участі в процедурі примирення***Страйк*** — це крайній засіб вирішення колективного трудового конфлікту, який полягає у тимчасовому колективному припиненні роботи працівниками з метою вирішення колективного трудового спору (права на страйк не мають працівники органів прокуратури, суду, державної влади, правоохоронних органів). Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (кон­флік­тів), їх прогнозування та сприяння своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфлік­тів) Президентом України створена ***Національна служба посеред­ництва й примирення.***

**Питання для самостійної перевірки знань**

1. Дайте визначення трудового права. Охарактеризуйте його місцв в системі галузей національного права України?

2. Дайте загальну характеристику джерел трудового права.

3. Як класифікуються суб’єкти трудового права?

4. Що складає зміст колективного договору?

5. Що таке трудовий договір? Який порядок його укладення?

6. Назвіть підстави розірвання трудового договору.

7. Який порядок оформлення звільнення працівника і здійснення розрахунків з ним?

8. Що таке робочий час? Дайте його класифікацію.

9. Якими правовими методами забезпечується трудова дисцип­ліна?

10. У чому полягає правова сутність матеріальної відповідальності сторін трудового договору?

11. Що таке трудовий спір? Які причини його виникнення?

12. Якими правовими нормами забезпечується розгляд трудових спорів?

**Нормативні акти та література**

1. Конституція України, прийнята 28 червня 1996 р.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322 – VIII.

3. Закони України « Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356 – ХІІ.

4. Закон України «Про відпустки» від 2 листопада 2000 р. № 2073 – ІІІ.

5. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 3694 – ХІІ.

6. Закон України « Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95 – ВР.

7. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98 ВР.

8. Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Т. Науково-практичний коментар до законодавства про працю України. 4-е вид., перероб. та випр. — К.: А.С.К. — 2003.

9. Трудове право України: Збірник нормативно-правових актів / Упорядк. Л. А. Бущенко, І. А. Вєтухова. — Х.: Консум, 2001.

10. Прокопенко В. І., Козак З. Я. Кодекс законів про працю України. Науково-практичний коментар / За ред. І. П. Лаврінчук. – Х.: Консум, 2003.

11. Трудове право України: Акадамічний курс: Підр.для студ.юрид. спец. вищ. навч.закл./ П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.; За ред.. П. Д. Пилипенка. К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 534 с.

12. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін..; За ред.. П. Д. Пилипенка. – К.: Концерн « Видавничий Дім « Ін Юре», 2004. – 536 с.

13. [Трудове право України: Підручник.](http://www.istina-books.com.ua/detail_books.php?isbn=966-7613-69-0&url=L2xpc3Rib29rcy5waHA/dGFibGU9Ym9va3N0eXBlJmlkPVRZLWEwMjIwNTkjOTY2LTc2MTMtNjktMA==) / За ред.. Болотіної Н. Б. 4-те вид., стер. – К.: вікар, 2006. – 725 с.( Вища освіта ХХІ ст.)

14. [Трудове право України: Навчальний посібник](http://www.istina-books.com.ua/detail_books.php?isbn=966-7613-69-0&url=L2xpc3Rib29rcy5waHA/dGFibGU9Ym9va3N0eXBlJmlkPVRZLWEwMjIwNTkjOTY2LTc2MTMtNjktMA==) . Видання третє, змінене і доповнене: За ред. Пилипенко П. Д. — 2009. — 208 c.

15. [Трудове право України: Підручник](http://www.istina-books.com.ua/detail_books.php?isbn=966-8909-23-8&url=L2xpc3Rib29rcy5waHA/dGFibGU9Ym9va3N0eXBlJmlkPVRZLWEwMjIwNTkjOTY2LTg5MDktMjMtOA==): За ред. Венедиктова В. С., — К.: Істина, 2008. — 384 c.