ЛІТЕРАТУРА
1. В. Титаренко, Х. Лущак. Юрисконсульт на підприємстві. // Право України. – 2004. - № 12. – с. 105-108.
2. В.І. Горевий. Юридична служба в агропромисловому комплексі. Навчально-методичний посібник. Міністерство агропромислового комплексу України. Навчально-методичний центр. – К.: - 1998. – с. 25.
3. Про національну програму правової освіти населення. Указ Президента України. // Офіційний вісник України. – 2001. - № 43. – с. 42.
4. А.М. Долгополов. Організація юридичної служби на підприємстві. – К.: Вид-во МАУП. – с. 63.
5. Загальне положення про юридичну службу міністерства, іншого центрального органу державної виконавчої влади, державного підприємства, установи, організації. // ЗП України. – 1996. - № 1. – с. 20.

ПРО ДЕЯКІ ПОЛОЖЕННЯ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Доп. – ст. викл. Чередниченко Н.В.

Тривалий час в Україні ведеться робота над створенням нового Трудового кодексу України. Підготовка цього кодифікованого акту зумовлена тим, що розвиток ринкової економіки, поява приватної власності та багатоманітність форм підприємництва вимагають відповідного правового забезпечення, в тому числі у галузі трудових відносин. Незважаючи на те, що Верховна Рада України в грудні 2003 р. затвердила проект у першому читанні, над ним сьогодні продовжують працювати багато профільних організацій та окремих науковців. Його підготовка та доопрацювання ведуться з урахуванням Концепції реформування законодавства України про працю, розробленої відповідно до Проекту технічного співробітництва МОП „Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці".

Метою цієї статті є аналіз чинного трудового законодавства (КЗпП), його відповідність сучасним умовам та порівняння з проектом нового Трудового кодексу України.

В незалежній Україні вже давно назріла потреба мати цілісне систематизоване зібрання нормативно-правових актів стосовно трудових відносин, яке б охоплювало всю їх різноманітність та адаптувало до ринкової економіки. Безперечно, що основополагаючим повинен бути оновлений підхід до регулювання трудових відносин, до стосунків роботодавця і найманого працівника.

Чинне законодавство про працю, яке в основі своїй базується на радянському Кодексі законів про працю, не в змозі забезпечити сучасну якість регулювання трудових відносин. Нині діючий кодекс не завжди позитивно впливає на рівень гарантій трудових прав працівників. Новий законодавчий акт має враховувати досвід держав із розвиненою ринковою економікою, відповідати міжнародним стандартам у сфері праці, забезпечувати належне правове регулювання трудових і соціально-економічних відносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, створення належних умов для захисту інтересів працівників і роботодавців у сфері організації виробничих відносин, а також можливостей для розвитку соціального партнерства.

Основними принципами побудови Трудового кодексу України є:

- оптимальне збалансування виробничої та соціальної функцій трудового права;
- принцип розвитку соціального партнерства;
- неприпустимість зниження існуючого рівня трудових гарантій працівників;
- забезпечення диференціації регулювання праці;
- рівне ставлення до чоловіків та жінок;
- приведення у відповідність національного законодавства до міжнародних норм і стандартів, визначених Конвенціями МОП, законодавством Європейського

Союзу, а також міжнародними договорами, в яких бере участь Україна.

В основу розробки Трудового кодексу покладено науково-теоретичні надбання, створені юридичною наукою, враховано вітчизняний і зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин, а також практичного застосування трудового законодавства. Весь проект Трудового кодексу спрямовано на раціоналізацію трудового законодавства, на оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має забезпечуватися збалансованість інтересів працівників і роботодавців.

Це стосується прав та обов'язків професійних спілок і інтересів організацій роботодавців. Засобам досягнення такого балансу стає зростаюча роль колективного трудового договору, а також механізм консультацій і узгоджень у колективних відносинах. Проектом пропонуються шляхи вирішення численних існуючих проблем. Розробниками застосовано підхід щодо забезпечення прав однієї сторони трудових відносин адекватно до обов'язків іншої.

Положення проекту узгоджено з чинним законодавством, враховано зміст нових Цивільного та Господарського кодексів України, законів України „Про охорону праці", „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Значно чіткіше ніж раніше визначено сферу дії трудового законодавства, в тому числі межі його поширення на відносини з участю іноземних працівників і роботодавців.

Вперше чітко визначено зміст трудової функції працівника та її співвідношення з переліками робіт, що наводяться у кваліфікаційних характеристиках.

Проведено розмежування між трудовою функцією працівника, що винагороджується тарифною ставкою (окладом) і додатковим навантаженням, яке оплачується окремо.

Посилюється роль колективно-договірного регулювання трудових відносин. В межах такого договору, який обов'язково визначає коло обов'язків працівника, роботодавцю надається право на переміщення працівника, зміну умов праці та її оплати.

Поза рамками трудового договору будь-яке переміщення працівника або зміна умов праці допускаються лише за наявності згоди сторін.

Комплексно врегульовано питання переведення на іншу роботу, в тому числі тимчасового, як у межах однієї організації, так і в іншу.

Встановлено порядок відсторонення від роботи, за якої роботодавець не може допустити до роботи особу, що знаходиться у стані наркотичного сп'яніння, але не має можливості здійснити наркологічний огляд працівника.

Виключено дискримінаційне обмеження права працівників, які працюють за строковим трудовим договором: в Трудовому кодексі пропонується залишити тільки визначення строкового трудового договору, поширивши на трудові відносини, що виникають на його підставі, положення про строкові трудові договори, в тому числі і ті, що встановлюють випадки, коли допускається укладення строкового трудового договору. Визнано право на розірвання трудового договору з власної ініціативи за працівниками, що уклали строкові трудові договори.

Вперше сформульовані загальні правила про склад робочого часу. Замість терміну „скорочення роботи" в проекті регулюється порядок скорочення тривалості робочого часу.

Передбачено матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівників. Чітко визначено обставини, що підлягають врахуванню судом під час прийняття рішення про відшкодування шкоди.

Положення щодо відшкодування матеріальної і моральної шкоди замінено, а саме: встановлено граничні розміри моральної шкоди, що підлягає відшкодуванню – не нижчих за мінімальну заробітну плату і не перевищуючих п'яти мінімальних зарплат.

У книзі четвертій проекту Трудового кодексу сформульовано нові положення щодо особливостей регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників та роботодавців: фізичних осіб, членів виробничих кооперативів,

селянських (фермерських) господарств, керівників установ, підприємств і ораганізацій, за участю юридичних осіб - суб'єктів малого підприємництва.

Чітко окреслено предмет індивідуального трудового спору між працівником і роботодавцем, а також порядок участі виборного профспілкового органу у розв'язанні таких спорів. Запропоновано формування комісій із трудових спорів на паритетних засадах та прийняття ними рішень не більшістю голосів, а за погодженням.

Визначено положення про першочерговість виплати заробітної плати за рахунок коштів, що надходять до каси підприємства або на рахунок роботодавця.

У книзі п'ятій проекту Трудового кодексу зосереджено норми, які стимулюють зацікавленість роботодавців у підвищенні добробуту працівників.

Книга шоста проекту Трудового кодексу зосереджує норми, що регулюють колективні трудові відносини, визначають правовий статус зборів та конференцій працівників, роль колективних договорів та угод.

У проекті міститься чимало інших положень, які повинні вирішити проблеми трудового законодавства, що залишалися не розв'язаними до цього часу.

Трудові відносини в сучасних умовах значно ускладнилися і тому потребують правових норм, які б урахували національні особливості і були адаптовані до міжнародно-правових актів щодо недопущення дискримінації у сфері праці, заборону примусової праці, основні права працівника і роботодавця, тому що праця завжди була, є і буде головним джерелом багатства суспільства і засобом реалізації людської особистості.

Література

1. Проект Трудового кодексу України. Праця і зарплата, №42, листопад 2003.
2. В. П. Пастухов. Проект Трудового кодексу України: проблеми та шляхи їх вирішення. Адвокат, №1, 2004.

3. М.Солдатенков. На шляху нового трудового законодавства. Довідник кадровика, №2, лютий 2004.
4. О. Стоян. Яким бути Трудовому кодексу України? Праця і зарплата, № 116, червень 2003.
5. В. Хара. Друге народження Трудового кодексу. Праця і зарплата. №43, листопад 2005.

ВЗАЄМОДІЯ ВИКЛАДАЧА ТА СТУДЕНТІВ У РОЗВ'ЯЗАННІ ПРАВОВИХ СИТУАЦІЙ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Доп. - ст. викл. Кононенко О.Я.

Дистанційне навчання - це синтетична, інтегральна, гуманістична форма навчання, що грунтується на використанні широкого спектра традиційних та нових інформаційних технологій та їх технічних засобів, що використовуються для доставки навчального матеріалу, його самостійного вивчення, організації обміну викладача із студентом, коли процес навчання не залежить від їх розташування у просторі та часі, а також від конкретної освітньої установи [1, 23].

Однією з основних актуальних проблем у забезпеченні дистанційного навчання є забезпечення взаємодії викладача і студента, визначення проміжних результатів навчальної діяльності для подальшого коректування навчального процесу з метою досягнення оптимального результату. Інформація, отримана в результаті зворотного зв'язку, містить відомості про хід пізнавальної діяльності студента, про можливі проблеми та помилки, що виникають в процесі навчання. [2, 163].

Взаємодія викладача і студента допомагає уявити повну картину процесу розв'язання проблеми

Метою цієї статті є спроба дослідження проблеми взаємодії викладача і студентів при розв'язання правових, ситуативних завдань в умовах дистанційного навчання.

Головним призначенням дистанційного курсу „Правознавство" є формування правової культури, навичок правомірної поведінки студентів у відповідних життєвих