

У 521
М21

Світлана Мальона



курс лекцій

Організаційно-правові основи
фізичної культури

У 514
М 21

ЧИТАЛЬНА ЗАЛА
ЛДУФК-1

Мальона С. Б.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

курс лекцій

Івано-Франківськ
2009

УДК 347.122:796/799
ББК 75

Мальона С. Б.

М-21 Організаційно-правові основи фізичної культури: курс лекцій /
Світлана Мальона. – Івано-Франківськ, 2009. – 268 с.

Рецензенти

Шутик І. Д. – доктор юридичних наук, професор, кафедри теорії та історії держави і права Прикарпатського юридичного інституту Львівського державного університету внутрішніх справ

Міхальон Б. М. – доктор біологічних наук, професор, завідувач кафедри теорії та методів фізичної культури і спорту Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

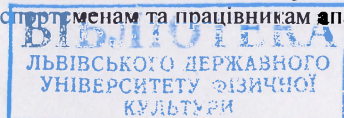
Шинка І. М. – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теоретичних основ і методики фізичного виховання Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка

Маринюк О. П. – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту та інноваційних технологій Івано-Франківського інституту післядипломної педагогічної освіти

Даний посібник присвячений різноманітним правовим аспектам фізичного виховання і спорту.

Висвітлені питання з урахуванням теоретичної і практичної правової орієнтації фахівців фізичного виховання і спорту. На основі аналізу сучасної нормативно-правової бази узагальнено матеріал з регулювання адміністративних, господарських, трудових правовідносин в сфері фізичної культури і спорту. Розглянуто матеріально-технічне та соціальне забезпечення в даній галузі.

Рекомендується для студентів, магістрантів, аспірантів вищих закладів освіти, інститутів та факультетів фізичного виховання. Може бути корисним викладачам, спеціалістам фізичного виховання, а також директорам, тренерам, спортсменам та працівникам апарату управління з питань фізичної культури.



Рекомендовано вченою радою Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (прот. № 3 , від 06.03.2008р.)

ЗМІСТ

Вступ

Змістовий модуль 1. Роль держави і права у розвитку фізичної культури і спорту

Тема 1	ЗАГАЛЬНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ТЕОРІЇ ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ	7
	<i>1.1 Цілі, завдання і функції.</i>	
	<i>1.2 Загальне поняття про правову систему. Система розвитку фізичної культури.</i>	
	<i>1.3 Правове положення особи (спортсмена, тренера).</i>	
Тема 2	ФІЗИЧНЕ ВИХОВАННЯ ГРОМАДЯН І ЙОГО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ	14
	<i>2.1 Право – специфічний засіб державного управління фізичною культурою і спортом.</i>	
	<i>2.2 Поняття і форми правового регулювання фізичного виховання громадян.</i>	
	<i>2.3 Юридична природа відносин в сфері фізичної культури і спорту та проблеми їх класифікації.</i>	
	<i>2.5 Спортивна етика і право в їх взаємодії.</i>	
Тема 3	ЗАКОНОДАВЧІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ	33
	<i>3.1. Розвиток законодавства про фізичну культуру і спорт.</i>	
	<i>3.2. Соціально-економічні умови розвитку фізичної культури і спорту в Україні.</i>	
	<i>3.3. Система розвитку правових актів про фізичну культуру і спорт.</i>	
	<i>3.4. Державна програма розвитку фізкультури і спорту, в Україні.</i>	
Тема 4	ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ФІЗИЧНИМ ВИХОВАННЯМ НАСЕЛЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ	42
Тема 5	ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ	55
	<i>5.1 Правова регламентація в сфері фізичної культури і спорту.</i>	
	<i>5.2 Правовідносини в сфері фізичної культури і спорту.</i>	
	<i>5.3 Механізм правового регулювання в сфері фізичної культури і спорту.</i>	
	<i>5.4 Функції права в спортивних відносинах.</i>	

Змістовий модуль 2. Правове регулювання відносин у сфері фізичної культури і спорту

Тема 6	ПРАВОВІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ФІЗКУЛЬТУРНИХ І СПОРТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	58
	<i>6.1 Підприємство - організаційна форма господарювання.</i>	

6.2 Види та організаційні форми підприємств (організацій) в сфері фізичної культури і спорту.

6.3 Створення, реорганізація і ліквідація підприємств.

6.4 Господарська, економічна і соціальна діяльність підприємства.

Тема 7 ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ 77

7.1 Поняття та принципи юридичної відповідальності.

7.2 Презумпція у праві.

7.3 Державно-правова відповідальність.

7.4 Дисциплінарна відповідальність.

7.5 Матеріальна відповідальність.

7.6 Адміністративна відповідальність.

7.7 Кримінальна відповідальність.

Вісестовий модуль. 3. Правове регулювання праці працівників фізичної культури і спорту

Тема 8 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 86

8.1 Трудові правовідносини та трудові права працівників.

8.2 Колективні договори та угоди.

8.3 Трудовий договір працівників фізичної культури.

8.4 Спортивний контракт як особлива форма трудового договору.

Тема 9 ПРИЙОМ НА РОБОТУ, ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ СПОРТСМЕНІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ 105

9.1 Укладання трудового договору.

9.2 Строк трудового договору.

9.3 Умови укладання контракту та його зміст.

9.4 Переведення на іншу роботу.

9.5 Підстави припинення трудового договору.

9.6 Сумісництво та випробування в фізкультурних і спортивних організаціях.

Тема 10 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ 114

10.1 Робочий час працівників фізичної культури і спорту.

10.2 Час відпочинку працівників фізичної культури і спорту.

10.3 Пільги та заохочення для працівників фізичної культури і спорту.

Тема 11 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ТРУДОВИХ СПОРІВ 122

11.1 Нормативне забезпечення оплати праці.

11.2 Трудові спори та порядок їх вирішення.

Тема 12	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ	132
	<i>12.1 Внутрішньо трудовий розпорядок в спортивних організаціях.</i>	
	<i>12.2 Заохочення фахівців фізичного виховання.</i>	
	<i>12.3 Дисциплінарна відповідальність працівників.</i>	
Тема 13	ОХОРОНА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ	145
	<i>13.1 Загальне поняття про охорону праці.</i>	
	<i>13.2 Вимоги охорони праці при будівництві та експлуатації спортивних споруд.</i>	
	<i>13.3 Організація безпечного проведення навчально-тренувальних занять та спортивних змагань.</i>	
	<i>13.4 Профілактика професійних захворювань та трудових травм викладачів фізичного виховання та тренерів.</i>	
	<i>13.5 Нагляд за дотриманням законодавства по охороні праці.</i>	
	<i>13.6 Відповідальність за порушення законодавства по охороні праці.</i>	
	Тематика самостійної роботи	158
	Практичні завдання	159
	Тестові завдання	171
	Література	264

Вступ

Вивчення і застосування правових основ фізичної культури на сьогоднішній день набуває все більшого значення у процесі підготовки фахівців для галузі фізичного виховання і спорту. Нажаль на даний час існує дуже мало літературних джерел у даному напрямку, що в значній мірі гальмує процес вивчення правових аспектів фізичної культури студентами факультетів фізичного виховання і спорту.

Названий курс лекцій включає в себе широкий обсяг теоретичних аспектів правової підготовки студентів, які навчаються за напрямом «фізичне виховання». В будь-якій діяльності, в тому числі і фізичній культурі, велике значення має розуміння і орієнтація особистості у законодавчій та нормативній базі.

Правове забезпечення фізичної культури все більш набуває інтенсивного розвитку, тому робота в даному напрямку є необхідна та пріоритетна. Розробка даного лекційного курсу є вагомим кроком та важливим інструментом у правовій підготовці майбутніх фахівців фізичної культури, який повинен стати невід'ємною частиною навчального процесу.

Основне призначення курсу полягає в тому, щоб допомогти студентам, майбутнім фахівцям фізичного виховання і спорту, успішно опанувати знання щодо правового забезпечення їх практичної професійної діяльності.

Нажаль, у посібнику не охоплено усіх теоретико-практичних аспектів і нюансів діяльності фахівців у галузі фізичної культури і спорту, можливо існують також і дискусійні питання. В роботі автор спирався на регулюючі та діючі, на сьогоднішній день, нормативні акти та законодавчу базу.

Змістовий модуль 1. Роль держави і права у розвитку фізичної культури і спорту

Тема 1. ЗАГАЛЬНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ТЕОРІЇ ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

ПЛАН

- 1.1. Цілі, завдання і функції права*
- 1.2. Загальне поняття про правову систему. Система розвитку фізичної культури*
- 1.3. Правовий статус особи (спортсмена, тренера)*

1.1. Цілі, завдання і функції права

Вивчення курсу «Правові основи фізичної культури і спорту», що є розділом теорії права, неможливе без засвоєння загальних категорій та понять юридичної науки.

Забезпечення правової рівності, отримання Україною своєї державності – це визначає на сьогодні зміст правового регулювання.

У сучасній юридичній науці термін «право» розглядається в різних значеннях. Воно може означати: право в загальносоціальному значенні, тобто право як свободу і обґрунтованість поведінки з погляду моралі, моральності групових інтересів; право як юридичне явище (позитивне право), тобто право на свободу з погляду норми закону (наприклад, право громадянина на заняття фізичною культурою і спортом). Детальніше це відображено на рис. 1.

Поділ права на «приватне» й «публічне» відоме ще з глибокої давнини. Приватне охоплює інтереси індивідуальні, справи окремих осіб, публічне – сферу державних справ, загальнодержавних інтересів.

Право як юридичне явище характеризується тим, що свобода охороняється силою державної влади, отримує нормативне значення, закріплюється в офіційних документах і, відповідно, тісно пов'язане з законом. У позитивному праві розрізняють: об'єктивне право – загально-соціальний регулятор, який представляє собою систему загальнообов'язкових заходів, формально визначених норм, які є критерієм правомірної поведінки особи; суб'єктивне право – юридичні можливості поведінки людини, система прав і свобод, встановлених у державі. При цьому мова йде про регулювання протиріч між суспільними, колективними та індивідуальними інтересами.

Сутність права. Особливості і властивості права як юридичного явища визначаються його сутністю, яка полягає в тому, що воно виражає державну волю й виступає як один із соціальних регуляторів поведінки людини шляхом зведення цієї волі в закон.

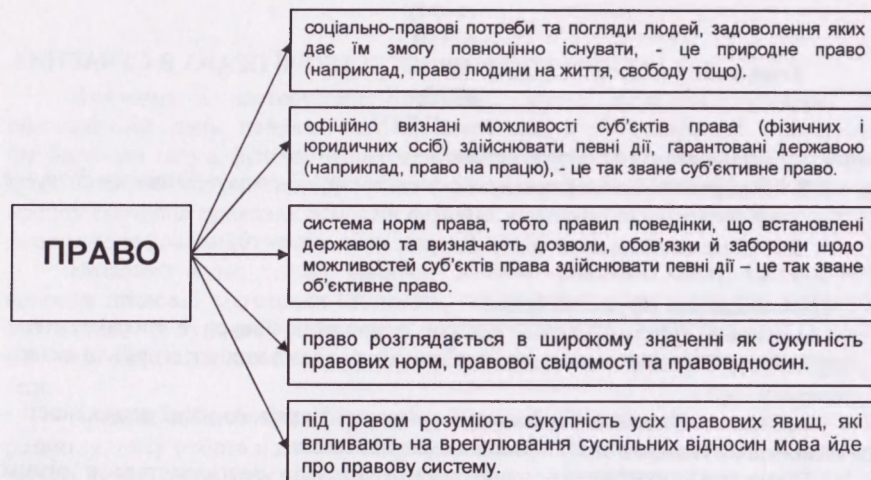


Рис. 1. Різновиди трактування поняття «право».

Чи означає це отождення права з законом? Ні, не означає. Право і закон – явище різнопорядкові. Закон, під яким необхідно розуміти нормативні документи, тобто джерела права – форма права. За допомогою закону право формується, в законі воно виражається і закріплюється. Особливості права можна краще зрозуміти, якщо розглядати його відповідно з принципами права, в яких відображаються закономірності його розвитку. Принципи права і співвідношення його з іншими суспільними явищами, такими як політика, економіка, слід виводити із прикладів сьогодення, які наочно демонструють роль права у формуванні нових, ринкових, власницьких відношень як основного соціального орієнтира й регулятора.

Слід розглядати право як велику соціальну цінність. Це проявляється в тому, що право виступає важливим інструментом суспільних перетворень, частиною нашого культурного населення. Україна за свою нелегку і трагічну історію знала формування різних державностей (Київська Русь, Запорізька Січ, УНР, а, відповідно, й різних правових систем, одна з яких – магдебургське право – ставила Україну в один ряд із цивілізованими європейськими державами.

Ідея правової держави отримала пріоритетний напрямок у формуванні державності на Україні. Розглядаючи процес демократизації суспільства як закономірне явище політичного життя держави, можна сформулювати принципи теорії правової держави:

- панування закону у всіх сферах суспільного життя;
- зв'язаність законом самої держави та її органів;
- непорушність свободи особистості, її прав та інтересів;
- взаємна відповідальність держави та особистості;
- правова держава повинна володіти ефективними формами контролю та

нагляду за законністю й діями посадових осіб (наприклад, такий інститут як імпичмент – тобто судова відповідальність вищої посадової особи-президента).

У правовій політиці держави намітилась тенденція розподілу влади на законодавчу, виконавчу й судову. Ці три кити державного устрою повинні стати незалежними один від одного, мати свою законодавчу базу й спиратися у своїй діяльності тільки на закон. Принцип поділу властей повинен бути основним у Конституції України, при формуванні демократичної держави.

Неможливо залишити без уваги і сферу фізичної культури і спорту як галузі застосування законодавчих актів, які відповідають потребам стану сучасного спорту і правового становища спортсмена, тренера, управління.

1.2. Загальне поняття про правову систему. Система розвитку фізичної культури

У сучасному світі кожна держава має своє право, а буває й так, що в одній і тій самій державі діє декілька правових систем. Використовуючи свої знання з історії, необхідно пов'язати політичні режими різних держав з поняттям “правова система” та її особливостями.

Основні, найбільш значні правові системи чи сім’ї такі: романо-германська, англо-саксонська (чи загального права), а також мусульманська (релігійна). Однак необхідно розуміти, що в абсолютному, тобто чистому, класичному вигляді ці сім’ї зустрічаються досить рідко. Для розкриття суті правової системи необхідно дати коротку характеристику основним особливостям формування права різних держав як шляхом нормотворчості самої держави (Германія, Франція, Україна), так і шляхом існування судового прецеденту (Англія, США).

Судовий прецедент означає, що рішення суду чи адміністративних органів управління в конкретній справі стосовно конкретних осіб є загальним правилом, згідно з яким згодом вирішуються подібні справи. У нашій країні судовий прецедент не є офіційним джерелом права.

Коли в країні формується нова правова політика, важливим є знання міжнародних правових систем і шляхи створення принципово нового підходу до практики застосування права з позицій міжнародного права.

Україна у своїх законодавчих актах після проголошення незалежності встановила курс на пріоритет міжнародного права й міжнародних угод при виконанні свого законодавства. Це означає, що у випадку розбіжностей українського законодавства й законодавства іншої держави в силу вступає право міжнародних угод між країнами з цього питання.

Наприклад, при укладанні спортивного контракту спортсмена – українського громадянина з іноземною державою та її клубом, а особливо при виникненні між партнерами розбіжностей під час виконання своїх обов’язків, допускається застосування законодавства тієї країни, на території якої був укладений цей контракт. Для вирішення спірних питань неоціниме значення має правильне уявлення про закони тієї країни у сфері спортивного права, куди направляється наш громадянин.

Норми права. Джерела права. У юридичній науці норма права – це

встановлене державою загальнообов'язкове правило поведінки. Засвоївши поняття норми права, звернемося до питань, як формуються й звідки беруться правові норми. Вивчаючи норми права, слід підкреслити, чим вони відрізняються від неправових норм (моралі, релігії та ін.). Це, зокрема, такі особливості: 1) загальнообов'язковий характер; 2) формальна визначеність; 3) забезпеченість силою державного примусу. Слід зрозуміти, що правові норми – це свого роду правила, схема поведінки. Втілені в джерела, ці норми є законом, тобто мають вищу юридичну силу порівняно з іншими, підзаконними нормативними актами. Слід розібратися в ієрархії нормативно-правових актів, відрізнити закон від відомчих чи локальних документів.

Галузь права – це сукупність правових норм, які складають самостійну частину системи права й регулюють одноманітну сферу суспільних відносин. Основна характеристика джерел права, що склалися, визначається змістом відносин, які є предметом їх регулювання. Сукупність правових норм можна вважати галуззю права, якщо її базу складає чи може скласти один чи декілька основоположних актів, які регулюють основну масу відносин цієї галузі.

У системі права виділяють перш за все так звані первинні галузі, які склалися у результаті першого, початкового поділу права на галузі (цивільне, кримінальне, державне, адміністративне), і галузі права, що з'явилися згодом (фінансове, господарське, сімейне, трудове та ін.).

Формування правових норм у галузь спортивного права сьогодні має ускладнення.

Реалізація права має багато аспектів. Одне із значень – це втілення вимог правових розпоряджень у життя в реальних суспільних відносинах. Тобто правореалізація є поведінкою, яка відповідає вимогам закону, іншими словами – законслухняна. Правові норми реалізуються через нормативні розпорядження більш конкретного рівня. Наприклад, право громадян на здоровий спосіб життя повинно бути реалізовано через акти Кабінету Міністрів про створення різноманітних спортивних комплексів та ін. Результатом реалізації правових норм є правова поведінка.

Правова поведінка полягає у дотриманні, застосуванні чи в порушенні правової норми, є нормативною чи ненормативною.

З поняттям реалізації норми права пов'язане питання про правовідносини, які виникають тільки в нормах права. Якщо будь-які відносини норми не відрегульовані, то вони не будуть мати якості правовідносин (наприклад, «договірний матч» та ін.).

Норма права визначає статус їх учасників, тобто які права й обов'язки властиві учасникам цих правовідносин (права спортсмена, тренера, учасника змагань). Отже, норма права – це модель поведінки, поки вона не буде втілена в конкретні відносини.

Реалізація права у жодному випадку не є процесом, значення якого замикається перенесенням того, що закладено в норми законодавцем, у сферу соціальних відносин. Відповідність між належним (зміст закону) та існуючим (результатом діяльності, реалізації) носить складний характер. Жоден, навіть найдосконаліший закон, не може передбачити всі зміни в тих соціальних

відносинах, до яких він звертається, а передбачає лиш головне, визначає рух юридичної дійсності тільки в загальному наближенні, не виключаючи ініціативу, свободу його виконавця.

Соціологи відзначають, що соціальні цінності й норми права виконують властиві їм функції переважно в тих випадках, коли вони із загального стандарту поведінки перетворюються в правильний для конкретної групи масштаб поведінки.

Найважливішою безпосередньою юридичною основою виникнення правовідносин є юридичні факти. Це такі життєві обставини, з наявністю яких норма права пов'язує виникнення, зміну чи припинення правовідносин. Всі юридичні факти поділяються на дії (залежать від волі людини) та обставини (від волі людини не залежать). Дії поділяються на правомірні й неправомірні, а правомірні, у свою чергу, на вчинки і юридичні акти.

Наприклад, для того щоб бути зарахованим у вищий навчальний заклад, необхідно мати закінчену середню освіту, здати вступні іспити, набрати певну кількість балів тощо.

У галузі фізичної культури і спорту – це укладання професійного контракту при прийомі на роботу в клуб; досягнення певного віку, пов'язаного з участю у змаганнях; присвоєння спортивного звання; отримання травми під час змагань та ін.

У Законі України «Про фізичну культуру і спорт», у програмі «Фізичне виховання – здоров'я нації» фізична культура і спорт визначаються як галузь. Галузь «Фізична культура» – це сукупність підприємств та установ, що спеціалізуються на виробництві товарів і наданні спортивних послуг населенню. Це визначення сфери фізичної культури, на думку вчених, цінне тим, що продукт праці в цій галузі виявляється у формі послуг, призначених для задоволення потреб у фізкультурній діяльності. Такий підхід до фізичної культури і ставлення до неї в умовах ринку розширює її можливості в економічних і соціально-культурних аспектах. Це свідчить про розширення соціально-економічних функцій фізичної культури з проникнення її в усі головні сфери життєдіяльності людей – працю, відпочинок, навчання, охорону здоров'я. Фізична культура, за висновком учених, тісно пов'язана з іншими галузями народного господарства, які, у свою чергу, беруть участь у формуванні її економічного потенціалу:

- створенні матеріальної бази;
- виробництві засобів і знарядь праці;
- підготовці фахівців та ін.

Усі функції фізичної культури – оздоровча, виробнича і виховна – тісно взаємопов'язані й реалізуються у сферах охорони здоров'я, системи освіти, підприємництва, у місцях проживання і відпочинку населення, фізичної рекреації та ін.

1.3. Правовий статус особи (спортсмена, тренера)

Важливим фактором реалізації права є правовий статус особи спортсмена, тренера, тобто система прав, свобод і обов'язків, наданих людині за законом і

гарантованих йому державою, в тому числі у сфері фізичної культури і спорту.

Поняття правового статусу тісно пов'язане з поняттям демократії, законності, свободи.

При визначенні правового статусу працівника фізичної культури і спорту чи спортсмена слід виходити з декількох підходів у системі прав і обов'язків: громадянство спортсмена, тобто належність до будь-якої держави; загальна правоздатність, тобто сукупність прав, встановлених Конституцією України; законні інтереси особи (користування певними благами держави); юридична відповідальність. Крім того, сукупність правових норм, які регулюють права особи в спорті, може виражатися і в: а) можливості користуватися певними благами (спортивним обладнанням, екіпіровкою, тренажерами); б) повноваженнях здійснювати певні дії і вимагати відповідних дій від певних осіб (укладання договору, участь у змаганнях, підготовка спортсменів, розвиток того чи іншого виду спорту); в) свободі поведінки, вчинків у межах, встановлених нормою права (Олімпійська хартія, Положення про змагання, Інструкція про кваліфікаційні категорії).

Правовий статус спортсмена (тренера) – це сукупність усіх визнаних і закріплених державою в законодавчому порядку, а також у відомчих (локальних) нормативних актах (Правилах, інструкціях, Положеннях, Статутах) прав, свобод і обов'язків у сфері фізичної культури і спорту.

Сюди слід віднести:

- право на заняття трудовою, професійною діяльністю в сфері фізичної культури і спорту;
- право на отримання відповідної освіти і підвищення кваліфікації працівників фізичної культури і спорту;
- право на непрофесійні заняття фізичною культурою і спортом, а також отримання відповідного фізичного виховання в дитячих дошкільних, шкільних і юнацьких навчальних закладах;
- реалізацію права на заняття фізичною культурою і спортом, включаючи реабілітаційні й професійно-прикладні заняття в режимі робочого дня, після трудове відновлення, спортивно-оздоровчий туризм;
- фізичну підготовку допризовної і призовної молоді, а також підвищення рівня фізичної підготовки військовослужбовців і особового складу правоохоронних органів;
- розвиток фізичної культури і спорту для інвалідів, спрямований на їх фізичну і соціальну реабілітацію;
- право на участь у різних формах спортивного руху в державі і за її межами (створення асоціацій, федерацій, фондів, клубів);
- право на отримання від держави дотацій і субсидій на розвиток фізичної культури і спорту різних видів і напрямків.

1. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Що Ви розумієте під поняттям «право»?
2. У чому полягає сутність права?

3. Які Ви знаєте принципи теорії правової держави?
4. Що таке «судовий прецедент»?
5. Чим правові норми відрізняються від неправових?
6. У чому полягає правова поведінка?
7. Які відносини виникають у нормах права?
8. Що є основою виникнення правовідносин?
9. Наведіть приклад правовідносин у сфері фізичної культури і спорту?
10. У чому полягає суть правового статусу спортсмена?

II. Розкрийте зміст понять:

«право», «приватне право», «публічне право», «об'єктивне право», «суб'єктивне право», «форма права», «судовий прецедент», «норма права», «галузь права», «юридичні факти», «правовий статус спортсмена, тренера».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. «Поняття «право» та його функції».
2. «Цілі та завдання права».
3. «Джерела права».
4. «Принципи правової держави».
5. «Правова поведінка працівників фізичної культури».
6. «Правовідносини у сфері фізичної культури і спорту».
7. «Правовий статус спортсмена».
8. «Правовий статус працівника фізичної культури».
9. «Правова система та її особливості».
10. «Права та обов'язки працівника фізичної культури і спорту».

Тема 2. ФІЗИЧНЕ ВИХОВАННЯ ГРОМАДЯН І ЙОГО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

ПЛАН

2.1. Право – специфічний засіб державного управління фізичною культурою і спортом

2.2. Поняття і форми правового регулювання фізичного виховання громадян

2.3. Юридична природа відносин у сфері фізичної культури і спорту та проблеми їх класифікації

2.4. Спортивна етика і право в їх взаємодії

2.1. Право – специфічний засіб державного управління фізичною культурою і спортом

На сьогоднішній день важливими завданнями управління у сфері фізичної культури і спорту України є досягнення високої організованості всього суспільного життя, формування нових суспільних відносин, виховання кадрів тощо. У вирішенні цих завдань особливу роль відіграє система правових (юридичних) норм, які встановлені державою і виражають волю всього народу. Постає проблема у визначенні права як компоненту управління фізичною культурою.

У теорії права протягом тривалого часу вважалося, що вітчизняна юридична наука спиралася на єдиноправильне та завершене правове вчення, що базувалося на «беззаперечних» положеннях соціалістичної теорії розвитку суспільства. Але нині на зміну прийшов плюралізм теорій, концепцій, доктрин, вчень, що знайшло своє відповідне відображення і в правознавстві, яке сьогодні характеризується різноманітністю підходів у визначенні сутності й змісту права.

Наявність плюралістичного підходу щодо праворозуміння об'єктивно зумовлена тим, що право тісно пов'язане з іншими соціальними явищами, як-от: державою, політикою, економікою, фізичною культурою тощо.

Кожен окремий випадок виявляє право з якогось одного боку, тому цілісна його характеристика можлива лише шляхом всебічного аналізу багатоманітних зв'язків права з соціальною дійсністю.

Відображаючи різні аспекти суспільного життя, термін «право» вживається в процесі спілкування людей досить часто. Але не завжди вони можуть відобразити його характеристики як цілісного суспільного явища у зв'язку з рівнем розвитку суспільних наук. Так і фахівці в галузі фізичної культури на сьогоднішній день не можуть чітко визначити ролі правових норм фізичної культури і спорту.

Становлення української держави як демократичної, соціальної, правової, розвиток міжнародних відносин безпосередньо пов'язані з правовою освітою населення. Недостатня правова обізнаність громадян – це причина порушень основних прав і свобод, що закріплені Конституцією України.

Вихідні ідеї щодо професійної підготовки майбутніх фахівців у галузі фізичної культури і спорту повинні ґрунтуватися на основних положеннях

Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фізичну культуру і спорт», Державної програми розвитку фізичної культури і спорту, Указу президента від 18 жовтня 2001 року, «Про національну програму правової освіти населення», Національної доктрини розвитку фізичної культури і спорту в Україні та низці інших нормативно-правових документів.

Сучасні умови розвитку суспільства вимагають удосконалення системи підготовки педагогічних кадрів, де всі ланки підпорядковані єдиній меті – формуванню всебічно гармонійно розвинутої особистості. Так і у сфері фізичної культури розв'язання цієї проблеми неможливе без підвищення рівня правової культури фахівців. Успішне її вирішення залежить від розвитку привої освіти майбутніх фахівців галузі фізичної культури і спорту, її змісту та інноваційних технологій у навчально-виховному процесі. Водночас Закон України про фізичну культуру і спорт є одним із найважливіших та прогресивних документів галузі часів новітньої української державності.

Для здійснення державного управління галуззю фізичної культури і спорту необхідно визначити таку нормативно-правову форму регулювання, яка найбільшою мірою могла б забезпечувати високу організованість і систематичність відносин в цій галузі.

У нормах права закріплені найбільш важливі функції фізичної культури і спорту: сприяти формуванню морального і духовного обличчя народу, його багатосторонньому й гармонійному розвитку, збереження здоров'я та творчої активності. Саме в цій специфічній (правовій) формі проявляється роль держави в розвитку фізичної культури і спорту, забезпечення умов і встановлених гарантій реалізації не лише державного значення, але й інших функцій фізичної культури і спорту в суспільстві.

У сфері фізичної культури право є невід'ємним компонентом управління, воно служить основою, офіційним засобом закріплення загальної програми управління. Остання визначається головними напрямками розвитку фізичної культури і спорту в суспільстві, які відображені в державних документах і нормативно-правових актах адміністративних органів.

Право надає державній системі управління фізичною культурою і спортом юридично-владний характер. Так, створені державою комітети з фізичної культури і спорту, які виступають від її імені, наділені необхідними державними повноваженнями (на відміну від спортивних організацій, які такими повноваженнями не володіють). Це дозволяє їм при виконанні основних завдань застосовувати владність, у зв'язку з чим вони характеризуються як виконавчо-розпорядні органи держави. Юридично-владні повноваження комітетів із фізичної культури і спорту знаходять своє відображення: а) у вчиненні від імені держави юридичних актів з питань фізичної культури і спорту і забезпечення їх виконання; б) у здійсненні нагляду та контролю за дотриманням прийнятих актів. При цьому повсякденна виконавчо-розпорядча діяльність комітетів здійснюється відповідно до закону і на його основі, тобто носить підзаконний характер.

Крім упорядкування й закріплення існуючих відносин, а також співучасті у розвитку нових суспільних відносин у сфері фізичної культури і спорту,

право має й охоронну функцію. Її суть виражається у забороні проведення шкідливих для здоров'я занять та змагань, вживання допінгу тощо.

Оздоровча функція права передбачає відсторонення і попередження тих чи інших відхилень у поведінці учасників сфери фізичної культури і спорту, порушення спортивних відносин.

Таким чином, правові засади фізичної культури і спорту – це загальнообов'язкові юридичні норми, встановлені державою (в особі її органів) і спрямовані на регулювання й розвиток суспільних відносин у галузі фізичної культури і спорту відповідно до завдань державного будівництва, принципів та ідей цього різновиду суспільної діяльності.

Регулювання правових відносин у сфері фізичної культури за допомогою юридичних чинників створює належні умови щодо ефективного управління всіма напрямками у цій галузі соціальної діяльності. Подальші дослідження необхідно спрямувати на виявлення правової готовності фахівців щодо реалізації відповідних завдань, які поставлені державою у сфері фізичної культури.

2.2. Поняття і форми правового регулювання фізичного виховання громадян

Фізична культура, спорт і туризм – достатньо складна, багатоманітна й динамічна сфера суспільних відносин. У чинному законодавстві й у науковій літературі стосовно неї використовується різна термінологія. Найбільш загальне і широке поняття – фізична культура як частина культури суспільства, одна зі сфер соціальної діяльності, направлена на збереження, відновлення і зміцнення здоров'я, розвиток фізичних здібностей людини.

Фізична культура – це дієвий соціальний чинник просування людини шляхом фізичного вдосконалення, яке забезпечується як самим індивідом, так і складним соціально-державним комплексом, державними і суспільними інтересами.

Спорт – це частина фізичної культури, вид соціально-активної діяльності, що включає у свій зміст процес спеціальної підготовки і виховання, змагання і систему внутрішньої організації. У практиці спортивного руху спорт поділяється на масовий і спорт вищих досягнень.

Туризм – різновид спортивної діяльності, пов'язаний із реалізацією оздоровчих потреб за допомогою походів і подорожей.

Фізкультурний рух – форма масового соціального самодіяльного й організованого руху (течії), спрямованого на об'єднання діяльності людей з метою освоєння цінностей фізичної культури, фізичного виховання, спорту, туризму, всебічного гармонійного розвитку і фізичного вдосконалення громадян.

Фізичне виховання (у широкому розумінні) – це вид виховання, змістом якого є навчання рухом і виховання (управління розвитком) фізичних якостей людини, процес формування гармонійно розвиненої особи, здорового способу життя, фізично здійсненого, соціально активного і морально стійкого громадянина України. У вузькому ж розумінні фізичне виховання – це вид

соціальної діяльності, спрямованої на організацію вказаного педагогічного процесу.

Таким чином, загальна характеристика цих соціальних явищ свідчить про їх глибокий взаємозв'язок, внутрішню обумовленість і залежність від всього комплексу соціальних відносин.

Фізичне виховання громадян підкоряється соціально-політичним цілям, ґрунтується на них і тому носить соціально-політичний характер. З цього витікають і специфічні цілі і завдання, що стоять перед системою фізичного виховання. Цільова орієнтація всього спортивного руху визначена державними документами. Головною метою розвитку фізкультури і спорту є всебічний гармонійний розвиток особи, фізичне вдосконалення, формування активної життєвої позиції і здорового способу життя.

Крім того, фізична культура повинна сприяти зростанню економічного й оборонного потенціалу країни, задоволенню духовних потреб людей.

У науковій літературі називають такі соціальні функції фізичної культури і спорту: 1) підготовка людей до високопродуктивної праці і захисту Батьківщини; 2) виховання всебічно і гармонійно розвиненої особи з включенням ідейного, етичного, розумового, трудового і естетичного виховання; 3) збереження і зміцнення здоров'я людей, їх фізичне вдосконалення; 4) зміцнення миру, дружби і співробітництва.

Не відкидаючи подібної класифікації, відзначимо, що в сучасних умовах функціональне призначення фізичної культури значно розширюється.

По-перше, це пов'язано з впровадженням спортивної діяльності в економічну систему суспільства. Зокрема, збільшення матеріальної бази спорту вимагає не тільки зростання економічних витрат, але може давати і прямі доходи від використання спортивних споруд, демонстрації спортивних змагань, успішного виступу спортсменів на міжнародній арені, проведення лотерей, розвитку інституту спонсорства тощо.

По-друге, елементи фізичної культури виступають як засіб реалізації спеціальних інтересів населення, тобто як послуги.

По-третє, спорт є виглядом суспільно корисної діяльності, можливим способом розвитку творчого потенціалу особи.

По-четверте, немає практично жодної сфери суспільного життя, на яку б фізична культура не впливала благотворно непряним шляхом.

Розглянемо детальніше постановку проблеми про виявлення інших соціальних функцій фізичної культури.

1. За допомогою фізичного виховання здійснюється соціальна діяльність людини: масова фізкультура і спорт – це вид активного й повноцінного відпочинку населення, а спорт вищих досягнень виконує яскраво виражену видовищну функцію.

Фізична культура і спорт – це свідомо творча діяльність людей, що характеризується якісною новизною результатів, виробленням культурно-спортивних цінностей, вільним проявом особою своїх сил і здібностей. Як творчий процес фізкультура і спорт є одним із елементів соціально-творчого процесу взагалі і мають важливе суспільно-прогресивне значення в житті.

суспільства.

2. Сфера фізичної культури і спорту – це сфера послуг населенню. За останній час оздоровчо-спортивні й виховні послуги одержують помітний розвиток у зв'язку з раціональним використанням вільного часу як у процесі трудової діяльності, так і під час відпочинку. Державні і громадські організації й установи (Палаці і Будинки культури і спорту, культурно-спортивні й оздоровчі комплекси, спортивні споруди) створюють оптимальні умови для духовного розвитку, охорони і підтримки здоров'я, виховання дорослих і дітей.

Відмітимо, що держава в умовах вдосконалення соціалізму в основному безкоштовно надає населенню широкий спектр оздоровчо-спортивних послуг за рахунок суспільних фондів споживання. Проте за останні роки одержують розвиток, розширення і платні (на відшкодувальній основі) спортивні послуги, що відповідають інтересам і запитам населення.

З цією ж метою в структурі органів управління спортом утворюються спеціальні структурні підрозділи. Так, у серпні 1986 р. в структурі Державного комітету з фізичної культури і спорту створено Управління з використання спортивних споруд і надання платних послуг. Крім того, при комітетах з фізкультури утворюються об'єднання з надання платних спортивних послуг, які в правовому порядку визнаються юридичними особами й наділяються відповідними правами.

3. Фізичне виховання, спорт і туризм – це найважливіша форма здорового й культурного дозвілля населення, особливо молоді. Її використання прямо сприяє боротьбі із злочинністю, антигромадськими проявами, пияцтвом, наркоманією, курінням та іншими шкідливими явищами. У зв'язку з цим фізична культура, спорт, туризм виступають об'єктом цілеспрямованої дії з боку суспільства і держави.

У літературі зроблена спроба обґрунтувати концепцію, що керівництво фізкультурним рухом у країні є самостійним напрямом діяльності (функцією) держави. Характеризуючи державне управління фізкультурою і спортом, В. Н. Уваров розглядає розвиток спортивного руху складовою частиною культурно-виховної функції держави, а звідси – одним із конкретних, щодо відособлених напрямів діяльності держави в рамках його культурно-виховної функції.

Р. С. Павловський і А. П. Скрипник у цілому погоджуються з тим, що розвиток фізкультури і спорту охоплюється до певної міри і культурно-виховною функцією держави, проте вважають, що керівництво фізкультурним рухом в країні не є самостійним напрямом діяльності держави, і визначають його як елемент самостійної функції соціального розвитку. Однак цього недостатньо: необхідно враховувати й цільове призначення фізкультури і спорту в сучасних умовах у світлі вимог державних директив.

Очевидно, що розвиток фізкультури і спорту слід розглядати не тільки як елемент функцій соціального розвитку і культурно-виховної функції, але і як один з напрямів діяльності держави в межах функції охорони здоров'я населення.

Це підтверджують норми Конституції України, інших нормативно-

правових актів, що зводять охорону здоров'я населення в ранг державної політики.

Як і будь-яка управлінська система, сфера фізичної культури потребує правового оформлення, яке: 1) додає всій системі фізичного виховання оптимальну керованість, цілеспрямованість, визначеність і гарантованість; 2) створює умови для розробки довготривалої програми розвитку цієї системи; 3) визначає стабільність ресурсного забезпечення системи фізичного виховання в цілому і на цій основі – вдосконалення форм і методів керівництва.

Як особливий предмет правового регулювання фізичне виховання регульоване законодавчими і підзаконними актами різної юридичної сили. Основою системи правових актів, які регулюють фізичне виховання, є норми Конституції України. Обмежуючи межі регулювання фізичного виховання, вони служать базою формування окремих правових інститутів і створення конкретизуючих правових норм, що носять підзаконний характер.

Серед правових інститутів можна виділити загальні, галузеві, підгалузеві й функціональні. Формою виразу правових інститутів є окремі акти представницьких органів влади, органів управління загальної, галузевої і спеціальної компетенції, положення і статuti, правила й інструкції.

Ядром системи законодавства про фізичне виховання є правові норми, тобто нормативні розпорядження, які виступають субстанцією, первинним елементом системи правового регулювання і встановлюють цілі, завдання, принципи й соціальні функції фізичної культури, права, обов'язку, компетенцію органів управління, адміністрації і посадовців установ фізичного виховання і спорту тощо.

На різних етапах розвитку держави з урахуванням конкретної історичної обстановки мінялися й регулювання фізичного виховання правовими нормами, і організаційні форми керівництва фізкультурним рухом. Так, суспільні відносини в цій сфері регулювалися переважно нормами соціально-етичного (неправового) характеру.

Фізичне виховання розглядалося як частина військової підготовки або шходів щодо народної освіти й охорони здоров'я, тому спеціальних підособлених органів керівництва фізичним вихованням не створювалося. Прийняті на основі Конституції законодавчі акти визначили важливе положення, що місцеві органи влади сприяють фізичному вихованню населення. Гарантуючи і забезпечуючи таке сприяння, прийняли ряд сумісних ухвал, направлених на вдосконалення організаційних форм керівництва матеріально-технічною базою спорту і зміцнення її. Законодавством було посилене фінансування спортивної роботи, особливо в сільській місцевості. Так, були розширені права місцевих Рад на отримання доходів у вигляді встановлених процентних відрахувань від роботи фізкультурних гуртків, проведення змагань, спортивних свят і т.д.

Конституція СРСР вперше в практиці конституційного будівництва визначила цілі, завдання, принципи і зміст фізичного виховання, фізичної культури, спорту і туризму, прямо закріпивши це в ряді статей. Держава сприяє розвитку масової фізичної культури і спорту (ст. 24) і забезпечує їх розвиток

(ст. 41). Сприяння держави в цій сфері знаходить обґрунтування в ст. 7, 9, 24, 25 і ін. Стаття 9 визначала, що держава як елемент політичної системи радянського суспільства підвищує активність громадських організацій, зокрема спортивних, створює умови для ширшої участі громадян в управлінні. Стаття 7 передбачала, що масові громадські спортивні організації, зокрема добровільні спортивні товариства, беруть участь у державному управлінні фізкультурою і спортом при реалізації своїх статутних завдань.

Відповідно до теоретичних і законодавчих положень відносини держави з громадськими організаціями засновані на принципі взаєморозуміння і співпраці. Цим пояснюється, що Конституція СРСР в ст. 24 встановила «сприяння», а не керівництво розвитком фізичної культури. Ця стаття відносить фізкультуру і спорт до сфери обслуговування населення.

Конституція СРСР закріплювала насамперед розвиток масової фізкультури, а потім вже спорту (ст. 24). Тим самим гарантувалася і забезпечувалася зростаюча роль у цій справі громадян, їх об'єднань, державних організацій, їх органів і установ. У той же час ст. 41 Конституції ставить на перше місце розвиток масового спорту, а на друге – розвиток фізичної культури й туризму. Таке уточнення і зіставлення цих соціальних явищ на конституційному рівні свідчить про те, що розвиток масового спорту, фізкультури й туризму – важливий і ефективний засіб раціональної організації дозвілля, здорового способу життя при реалізації громадянами права на відпочинок. Норми Конституції СРСР служать основою формування всього чинного законодавства про фізичну культуру і навіть окремих його правових інститутів.

Отже, чинне на той час законодавство визначало, що розвиток фізичного виховання громадян є складовою частиною діяльності держави з охорони здоров'я населення.

В основних напрямках перебудови вищої і середньої спеціальної освіти в країні намічаються кардинальні заходи з розвитку масової і спортивної роботи як дієвого засобу формування фізично здорових, творчо активних поколінь фахівців. Це положення одержало детальну регламентацію у ряді сумісних ухвал Ради Міністрів України, про заходи з ґрунтового поліпшення і вдосконалення вищої і середньої спеціальної освіти в країні.

Фізичне виховання виступає складним, комплексним предметом правового регулювання, що вимагає адекватного комплексу нормативно-правових актів і організаційних форм управління.

2.3. Юридична природа відносин у сфері фізичної культури і спорту та проблеми їх класифікації

Суспільні відносини, що складаються у сфері фізичної культури, спорту і туризму, як складова частина суспільних відносин підкоряються загальним закономірностям соціального розвитку, мають єдину соціальну природу і є об'єктом соціального регулювання. Вони схильні до дії різних видів соціальних норм, зокрема норм права. Ці відносини спрямовані на розвиток здібностей людини, на задоволення її потреб відповідно до завдань суспільства.

Виникаючи і розвиваючись в умовах державно організованого суспільства, ці суспільні відносини неминуче потрапляють у сферу державно-правового регулювання, межі якого визначаються на основі демократичних принципів політичної системи.

Механізм правового регулювання – не єдиний соціальний регулятор. Право – це засіб державного регулювання суспільних відносин; воно зовсім не виключає можливості використання інших соціальних норм. Навпаки, саме у сфері фізичної культури, спорту й туризму найширше використовуються як нормативна саморегуляція, так і суспільні механізми регуляції, застосовуються не стільки правові, скільки інші соціальні норми.

Вигляд або форма соціального регулювання визначаються головним чином змістом регульованих відносин, їх значущістю в конкретний історичний період для держави й суспільства в цілому. Тут важливо мати на увазі, що правове регулювання охоплює дві групи відносин у галузі фізичного виховання.

Першу групу складають відносини, правова опосередкованість яких неминуча через їх особливий юридичний зміст. Після цього незалежно від сфери виникнення вони вимагають юридичної регламентації. Це насамперед правоохоронні та юрисдикційні відносини. Так, злочинні посягання на власність дитячо-оздоровчих спортивних центрів (ДОСЦ) зумовлюють виникнення кримінально-правових відносин; порушення громадського порядку під час проведення спортивних змагань породжує охоронні адміністративно-правові відносини і т.д. До цієї групи можна віднести й майнові відносини, пов'язані з реалізацією конституційного статусу особи, з діяльністю державного апарату та ін. Відмітимо, що в усіх цих випадках сфера фізкультури, спорту й туризму нічим не відрізняється від будь-якої іншої сфери суспільного життя.

Другу групу утворюють відносини, що складаються при державній організації фізичного виховання громадян або за сприяння держави розвитку спортивного руху. Йдеться про функціонування державного механізму, що завжди вимагає відповідного правового регулювання. Виходячи з цього, у сфері фізичного виховання громадян можна виділити відносини, врегульовані нормами права, або правовідносини, і відносини неправові, регламентовані соціальними нормами, звичаями, традиціями і т.д. Відзначимо, проте, що насправді таке розмежування найчастіше неможливе, бо реальні суспільні відносини є завжди комплексом, одночасно регульованим багатьма соціальними нормами, кожна з яких впливає на «свою» частину (елемент, сторону) відносин. Наприклад, відносини між учасниками шахового матчу в основному врегульовані відповідними правилами змагань. Проте на безпосередні відносини між шахістами діють і морально-етичні норми, і спортивні традиції, що зрештою й утворює все різноманіття реального життя.

Все це свідчить про те, що не підлягають детальному нормативно-правовому регулюванню ті сфери людських відносин, які не вимагають державного втручання. Це стосується відносин у сфері розвитку спорту, що складаються в тих випадках, коли доцільні дозволені дії. Зрозуміло, такі дії повинні здійснюватися в строгій відповідності з діючим законодавством. У

міру підвищення культури, свідомості і готовності особи, громадян, зростання їх соціальної активності відпадає необхідність у скрупульозній юридичній регламентації дій і вчинків працівників фізичної культури, діяльності громадських спортивних організацій.

Інтереси спортивного руху зараз настійно вимагають максимального підвищення ініціативи й заповзятливості осіб, що систематично займаються фізкультурою і спортом, їх самостійності. При цьому зростає роль чіткої організації управління масовою фізичною культурою. З двох можливих правил (варіантів) «Можна робити тільки те, що дозволене» і «Можна робити все, що не заборонено» пріоритет у спортивного русі (особливо в діяльності установ спорту, їх самоврядуванні) слід віддати останньому, оскільки воно не сковує ініціативу й активність працівників фізичної культури і спортсменів. Так, за ініціативою Держкомспорту прийнято ряд нормативно-правових актів, що знімають деякі заборони й обмеження в розвитку нових форм оздоровчої роботи: шкіл здоров'я, клубів любителів фізкультури і ін.

Предметом регулюючої дії тут є суспільні відносини з приводу фізичної культури і спорту, а об'єктом такого регулювання – питання розвитку масової фізичної культури, спорту й туризму, які проголошені в Конституції України.

Соціально-правова природа суспільних відносин фізичного виховання вельми складна. З одного боку, фізична культура і спорт виконують функцію виховання й освіти, спрямованих на гармонійний розвиток особи, а з іншого – вони є частиною відносин у сфері охорони здоров'я населення, оскільки виконують оздоровчу функцію. У сукупності ці функції становлять частину духовної культури. Існує думка, що охорону здоров'я не можна розглядати як складову частину культури, оскільки здоров'я дається природою. З цим погодитися не можна, оскільки від медичної науки й практики, зокрема оздоровчої і спортивної медицини, значною мірою залежить рівень здоров'я населення всіх вікових груп. А це вже рівень культури людини і, отже, частина духовної культури. У літературі справедливо наголошується, що ціннісне ставлення особи до свого здоров'я, здоров'я інших осіб рівною мірою екстраполюється й на ставлення і до культури, і до виховання як прояву духовної культури. Звідси можна зробити висновок, що фізкультура і спорт несуть у собі елементи духовної культури, оздоровлення, виховання і освіти. Тому й відносини, що складаються у сфері фізичної культури і спорту, мають значні відмінності залежно від їх функціонального призначення.

Юридична природа відносин у сфері фізичного виховання визначається й тим, що фізична культура і спорт виконують ряд функцій “іншого порядку”, а саме: ідеологічну, підготовки до оборони, економічну, культурно-розважальну, виховну. Залежно від цього й відносини у сфері фізичної культури і спорту є видами соціально-культурних, ідеологічних, економічних, підготовчих до оборони країни відносин. Але і це ще не все. Фізична культура і туризм мають яскраво виражений оздоровчий характер, тому відносини тут є різновидом оздоровчих і особових. Досліджувані відносини є також частиною інтернаціональних відносин, бо фізична культура і спорт виконують інтернаціональну функцію. Міжнародні зв'язки спортивних організацій і

спортсменів здійснюються з міжнародними організаціями і спортсменами більш ніж 100 країн і зростають з кожним роком.

У навчальних закладах фізичної культури, спортивних школах, комбінатах і на курсах, у школах і вищих навчальних закладах системи освіти, профспілках та інших організаціях здійснюється процес дошкільного, шкільного, позашкільного, вузівського виховання, навчання й освіти. Суспільні відносини між учнями, студентами, сім'єю, школою, вищим навчальним закладом, органами освіти, які виникають при цьому, іменуються в спеціальній літературі педагогічними відносинами, які також є видом відносин у сфері фізичного виховання.

Отже, особливості змісту відносин у цій сфері залежать від функціональної спрямованості, цілей, форм і методів дії на них. Такі відносини є близькі за змістом до відносин, що виникають у системах освіти, вищої і середньої спеціальної освіти, культури, охорони здоров'я, соціального забезпечення і т.д.

У. Н. Уваров зробив спробу проаналізувати зміст відносин у сфері фізичної культури і спорту. Вивчення їх специфіки дозволило йому виявити найбільшій вид суспільних відносин – спортивних. На його думку, під спортивними слід розуміти відносини, зміст яких складають взаємні права й обов'язки спортсменів і органів управління, а також спортивних установ з приводу організації учбових занять, тренувальних зборів, спортивних змагань і атестації спортсменів.

Безумовно, таке формулювання виявляє певну специфіку зв'язків у розвитку фізичного виховання, проте не відображає всього різноманіття структурно-функціонального змісту цих відносин.

На наш погляд, таке визначення прийнятне головним чином для розвитку спорту вищих досягнень, що в цілому збіднює багат шарову структуру суспільних відносин у сфері фізичної культури і туризму. У вказаних відносинах праводієздатністю наділяються лише спеціальні суб'єкти правовідносин і лише в процесі здійснення чисто спортивної діяльності. Такими суб'єктами є спортсмени. Залишаються за межами досліджень багатоманітні відносини у сфері масової фізкультури, масового туризму, фізичної рекреації і відпочинку, в організації управління ними, де учасниками відносин є загальні суб'єкти – «звичайні» громадяни, працівники фізичної культури і їх суспільні об'єднання, зокрема спортивні. Тому залежно від виконуваних фізкультурною цілей, завдань і функцій соціально-правового регулювання відносини у сфері фізичного виховання слід розуміти ширше і розглядати їх не тільки як спортивні, але і як педагогічні, особово-оздоровчі, рекреаційні, управлінські (адміністративно-правові). На нашу думку, вказані відносини правильніше називати комплексними, оскільки вони регулюються не тільки нормами різних галузей права, але й іншими соціальними нормами. Пояснюється це тим, що при характеристиці відносин у сфері фізичного виховання потрібно враховувати багато чинників, аналізувати в єдності особливості юридичного й матеріального в змісті комплексних правовідносин.

Виходячи з чинного законодавства про фізичну культуру, виявлення

специфіки правосуб'єктності, а звідси – прав і обов'язків суб'єктів комплексних відносин можливо: 1) при аналізі загальних конституційних прав і обов'язків; 2) при аналізі галузевого законодавства. Конституційні обов'язки і права деталізують у законах, підзаконних актах (зокрема відомчих), у яких встановлюється спеціальна правосуб'єктність. Отже, конституційні права й обов'язки трансформуються і деталізуються у відомчих актах поточного законодавства і в нормах громадських організацій. У зв'язку з цим галузеві норми про фізичну культуру не можуть включатися в конституційні норми, як указується в літературі. Закріплення питань розвитку фізичної культури в Конституції не означає тотожності конституційних і галузевих норм права в цій сфері. Конституція закріплює лише головні, принципові положення, які, діючи безпосередньо, у той же час конкретизуються в інших законодавчих і підзаконних, зокрема галузевих, актах.

Відносини з приводу розвитку фізичного виховання, по-перше, – частина системи соціальних правовідносин загалом і соціально-культурних відносин зокрема. Вони також є педагогічними, спортивними, особово-оздоровчими й рекреаційними правовідносинами.

По-друге, комплексні правовідносини з фізичного виховання складаються на основі правових норм різних галузей права за наявності відповідних юридичних фактів і правосуб'єктності. Особливість таких відносин в тому, що вони регулюються трьома видами соціальних норм: 1) адміністративно-правовими і іншими юридичними нормами, встановлюваними або такими, що санкціонуються органами держави; 2) суспільними неюридичними (корпоративними) нормами, встановлюваними органами громадських організацій іноді ці норми санкціонуються або приймаються за узгодженням з державними органами, зокрема спортивними; 3) моральними (етичними) нормами, звичаями, традиціями, які формуються у свідомості людей у процесі їх фізичного виховання. Це так звані норми моральності (моралі), наприклад, норми кодексу спортивної етики й честі.

Таким чином, в окремих випадках комплексні відносини у сфері фізичного виховання регулюються нормами громадських організацій. Проте тут держава захищає ці відносини за допомогою різних методів, зокрема правового примушення. Наприклад, у випадку грубого порушення Правил проведення туристських спортивних походів, що призводить до нещасних випадків із смертельним результатом, посадовець несе кримінальну відповідальність за скоєння посадового злочину.

У механізмі регулювання відносин у сфері фізичної культури різні соціальні норми регулюють окремі сторони і властивості реальних суспільних відносин, але в цьому механізмі праву, безумовно, належить роль найбільш значущого регулятора. У зв'язку з цим особливістю відносин у цій сфері є комплексна їх регламентація: не тільки нормами державного, адміністративного, цивільного, фінансового і інших галузей права, але й іншими соціальними нормами.

По-третє, взаємна поведінка учасників комплексних відносин залежить від суб'єктів, які в цьому випадку є носіями прав і юридичних обов'язків і

не утв. на собі елементи деліктоздатності. Проте норми права й інші соціальні установки, визначаючи правоздатність широкого кола суб'єктів цих відносин, не обмежують їх альтернативну поведінку певними рамками, а у ряді випадків надають свободу у виборі засобів виконання завдань.

По-четверте, реалізація суб'єктами комплексних відносин своєї правосуб'єктності забезпечується різними засобами переконання і примусу, окремих заходами державної і суспільної дії. Особливістю комплексних відносин у фізичному вихованні є те, що для стабільності і врегульованості відносин, їх розвитку не завжди доцільне застосування тільки державних засобів примусу. На практиці реалізація деяких видів комплексних правовідносин у цій сфері забезпечується заходами суспільної або суспільно-державної дії. Тим самим досягається різноманітність і гнучкість у реалізації правосуб'єктності суб'єктами відносин. Сказане тільки характеризує правовідносини у сфері спортивного руху як різновид суспільних відносин і дозволяє вичленувати їх із загальної системи відносин. У зв'язку з цим слід дати короткий характеристику ознак, що відображають специфіку відносин у сфері фізичного виховання.

1. Відносини, що виникають у сфері фізичної культури, відрізняються від інших суспільних відносин. У відносинах фізичного виховання об'єктом є, як правило, поведінка людей (дія або бездіяльність). Водночас залежно від того, з якого конкретного приводу здійснюються дії організації, громадянина, спортсмена, можна виділити як об'єкт відносин, наприклад, результат фізичного вдосконалення організму – поліпшення здоров'я – або організаційно-управлінську роботу в процесі фізичного вдосконалення організму. У цьому випадку об'єктом відносин є отримання нематеріальних благ – здоров'я. Проте і тут надання оздоровчих послуг громадянам відбувається внаслідок здійснення певних дій з боку спорткомітетів, рад дитячо-спортивних центрів, адміністрації установ спорту, фахівців-тренерів з рекреаційної фізичної культури, тобто відносини у сфері фізичного виховання характеризуються наявністю як матеріальних, так і нематеріальних об'єктів.

Все це дозволяє провести умовну класифікацію, видове розчленування (структуризацію) різноманітних правовідносин у сфері фізичного виховання. На початку виділимо дві великі групи: а) відносини, пов'язані із здійсненням управління фізкультурним рухом; б) інші відносини, не пов'язані з управлінням. Кожна з цих груп, у свою чергу, може бути підрозділена на ряд підгруп.

Так, у першій групі слід виділити відносини в державному управлінні і в суспільному управлінні фізичною культурою в системах дитячо-оздоровчих центрів, інших громадських спортивних організацій. Суспільне управління здійснюється не тільки у внутрішньо-організаційній, але й у зовнішній діяльності спортивних організацій. Більше того, практика свідчить, які норми, що приймаються цими органами, регулюють багато суспільних відносин між органами й установами, адміністрацією установ спорту з питань ефективного використання спортивних споруд, проведення виробничої гімнастики, вжиття заходів охорони праці й техніки безпеки при проведенні спортивних заходів і т. д.

Ці відносини взаємопов'язані, вони характеризуються різноманітністю суб'єктів зв'язків та змістом повноважень. Лінійні зв'язки відрізняються типовістю, стабільністю і стійкістю, їм властива структурно-організаційна і суб'єктна визначеність, оскільки повноваження і функціональні обов'язки учасників відносин, структурних підрозділів, державних службовців в управлінні спортом встановлюються штатами, визначаються посадою.

Друга група комплексних відносин – відносини, не пов'язані з управлінням. Вони включають відносини з приводу, по-перше, тільки спортивної діяльності і, по-друге, оздоровчо-рекреаційної діяльності. В останньому випадку йдеться про відносини, пов'язані з повсякденною реалізацією різних оздоровчо-фізкультурних інтересів і запитів громадян.

Успішне здійснення такої діяльності залежить значною мірою від саморегулювання, яке забезпечується виховною і роз'яснювальною роботою про необхідність гармонійного розвитку особи, про досягнення її ідеалу, тому за допомогою соціально-правових норм слід, на наш погляд, регламентувати процес стимулювання (як морального, так і матеріального) зміцнення здоров'я здорових людей.

Проведена класифікація за об'єктом відносин найточніше відображає структурно-функціональний аспект комплексних правовідносин у сфері фізичного виховання громадян, і в такому вигляді вона правильніше визначає межі об'єкта правовідносин.

2. Особливості соціального регулювання відносин у сфері фізичної культури обумовлені специфікою соціальних, зокрема юридичних, норм, які регулюють відповідні групи відносин.

Порівняно з іншими відносинами в соціально-культурній сфері межі регулювання у сфері фізичної культури вельми широкі, оскільки дія тут здійснюється не тільки правовими, але й іншими нормами. Можна виділити принаймні декілька їх видів: 1) регулювання тільки правовими нормами, наприклад, визначення статусу органів державного управління спортом, привласнення спортивних звань, здійснення державної атестації і ін.; 2) дія за допомогою неправових норм, наприклад, регламентація правил спортивної етики і честі, ініціативи, статусу більшості органів спортивної самодіяльності. Порівняно з правовими нормами тут регулювання меншою мірою розроблене і формалізоване; 3) регулювання відносин актами, які видані спільно з державними й громадськими організаціями, наприклад, при проведенні масових оздоровчо-фізкультурних заходів; 4) надання у ряді випадків деяким нормам актів профспілкових організацій, спортивних центрів юридичної сили для регулювання обмеженого кола відносин з питань охорони праці і техніки безпеки при організації змагань, роботи інструкторів-методистів із виду спорту; 5) регламентація відносин моральними (етичними) нормами в рекреаційно-розважальній діяльності. Тут норми включають одночасно елементи виховання, освіти, спорту, оздоровлення і практики. У цьому випадку етичні оцінки явищ фізичної культури і є формою реалізації рекреаційних інтересів громадян, їх внутрішнього, суб'єктивного відношення до встановлених правил поведінки. Громадська думка про користь фізичної культури і туризму для здоров'я

людини сприяє формуванню свідомості громадського й особистого обов'язку і потреби в заняттях фізичною культурою.

Таким чином, методи соціально-правового регулювання обумовлюються конкретними завданнями і об'єктами фізичного виховання.

3. За ознакою цільового призначення комплексні відносини у цій сфері виникають, змінюються і припиняються в різних аспектах: охорона здоров'я населення, підвищення культури побуту, підвищення продуктивності праці за допомогою ефективного розвитку масової фізичної культури і спортивного вдосконалення. Тут відносини складаються в специфічних сферах, причому права і обов'язки сторін правовідносин нерозривно пов'язані із завданнями конкретного виду людської діяльності.

4. Найбільшою мірою специфіку правовідносин у сфері фізичного виховання відображає коло суб'єктів. Комплексні відносини за своїм змістом нерівні, неоднорідні, багатосторонні і складаються між різними учасниками.

С. С. Алексєєв визначає суб'єкти права як «індивіди, організації, суспільні утворення, які через юридичні норми можуть виступати як носії суб'єктивних юридичних прав і обов'язків». Д. Н. Бахрах трактує суб'єкти як учасники управлінських відносин, яких адміністративно-правові норми наділили правами й обов'язками, здатністю вступати в адміністративно-правові відносини. Отже, суб'єктами правовідносин у сфері фізичної культури можуть бути всі, кому норми права надають відповідні права й на кого вони покладають певні обов'язки в процесі розвитку фізичної культури, спорту і туризму. Числовістю суб'єктів залежить від видів правовідносин. Якщо це адміністративно-правові відносини, то тут, як правило, їх учасниками виступають органи управління (спорткомітети, громадські організації – дитячо-спортивні центри, структурні підрозділи органів, наприклад, учбово-спортивний підрозділ спорткомітету), фахівці з фізичної культури і спорту, посадовці (старший тренер з виду спорту на певній території, державний тренер і громадяни. За наявності таких суб'єктів виникають відносини переважно в таких поєднаннях: орган – орган, орган – структурний підрозділ органу, орган – громадська організація, орган – громадянин і т. д. В особистісно-однорядних відносинах суб'єктами є, як правило, громадяни, які займаються фізичною культурою, туристи й адміністрація установ спорту (санаторії, бази, кемпінгів і ін.). Тому в кожному конкретному випадку правовідносини виникають в найрізноманітніших поєднаннях і за участю різних суб'єктів.

Суб'єкти комплексних правовідносин у сфері фізичного виховання поділяються на індивідуальні (громадяни України, іноземні громадяни, спортсмени, фахівці із спорту – тренери і ін.) і колективні (ради дитячих спортивних центрів, трудові колективи і ін.). У свою чергу, серед колективних можна виділити профспілкові, державні і суспільні спортивні організації та міжнародні органи з виду спорту і їх структурні підрозділи (наприклад, федерації, Міжнародний Олімпійський комітет, міжнародні федерації з видів спорту і спортивної діяльності).

Адміністративною правосуб'єктністю наділяються й такі колективні

учасники відносин, як первинні органи суспільної спортивної самодіяльності (без членства), складні громадські спортивні організації, засновані на членстві (дитячо-спортивні центри, президії рад цих центрів і їх представники).

Таким чином, до найбільш поширених суб'єктів правовідносин у сфері спорту слід віднести громадян, державних службовців, посадовців, державні кооперативні і суспільні спортивні організації, їх органи і структурні підрозділи.

Адміністративна правосуб'єктність у цій сфері може бути реалізована щодо різних об'єктів. Тут за різними критеріями можна виділити відносини з приводу: 1) вдосконалення людського організму, його анатомо-фізіологічних властивостей (здоров'я, рухових навиків, статури і ін.). У цій якості фізична культура виконує оздоровчу функцію, і відносини виникають у процесі її реалізації; 2) підготовки громадян до трудової діяльності й до оборони країни, тобто при реалізації економічної, підготовчої і оборонної функцій; 3) духовного виховання й культурно-спортивного збагачення, тобто при реалізації ідеологічної і культурно-виховної функцій. Тут досягається інтелектуальна фізична досконалість; 4) реалізації конституційного права на відпочинок (при здійсненні розважальної функції); 5) зміцнення і розвитку міжнародних спортивних контактів, миру і дружби між народами (при реалізації інтернаціональної функції); 6) розвитку масової фізичної культури і масового спорту; 7) розвитку лікувальної (відновної) фізичної культури як виду стаціонарної фізичної культури; 8) розвитку спорту, зокрема спорту вищого досягнення; 9) розвитку спортивного туризму як виду похідної фізичної культури; 10) розвитку фізичного виховання в обов'язковому порядку в системах народної освіти, оборони, внутрішніх справ, державної безпеки, воєнізованих організацій і т. д.; 11) розвитку фізичної культури на добровільних засадах; 12) державного управління розвитком фізичної культури; 13) суспільного управління розвитком фізичної культури.

Приведений перелік видів відносин з приводу розвитку спортивного руху не є вичерпним, їх виділення переслідує одну мету – вичленувати зі всієї маси багатоманітних відносин як предмет правового регулювання саме специфічні відносини у цій сфері. Це дозволяє визначити зміст і особливості конкретних правовідносин у сфері спорту, виявити «зовнішній об'єкт», або «предмет» правовідносин, що цікавить нас. Так, якщо узяти групу відносин, пов'язану з управлінням фізичною культурою, то тут за цільовим призначенням слід виділити правовідносини з приводу повсякденної реалізації позитивних завдань управління. Це виражається в повсякденній організації підлеглих об'єктів спорту, підпорядкованих їм органів і керівництві ними. Водночас тут можна виділити й правовідносини, пов'язані із здійсненням дисциплінарних цивільно-правових порушень, адміністративно-правових деліктів (правопорушень). Можуть виникати правовідносини й при задоволенні оздоровчо-спортивних інтересів, при реалізації спортивної діяльності.

Отже, адміністративна правосуб'єктність учасників відносин у сфері фізичної культури виражається, по-перше, в адміністративній правоздатності, тобто здатності набувати комплексу прав і обов'язків, забезпечених правовими

нормами, по-друге, в адміністративній діяльності, тобто здатності практично реалізувати в цих відносинах свою правоздатність, свої юридичні права і обов'язки, і в деліктоздатності, тобто здатності нести відповідальність за невиконання встановлених обов'язків, за здійснення правопорушень (деліктів). І урахуванням різних обставин одні учасники відносин у сфері фізичної культури наділені адміністративною праводієздатністю в повному, інші – в обмеженому обсязі.

Можна привести й іншу класифікацію відносин у сфері фізичного виховання. З цією метою слід виділити дві їх групи: 1) загальні відносини; 2) специфічні відносини. Належність загальних відносин до фізичного виховання не має юридичного виразу, вони виникають між громадянами, підприємствами і т. д. У специфічних відносинах суб'єктами виступають спортсмени, тренери, туристи, установи спорту і ін. У змісті цих відносин простежується специфіка фізичного виховання.

Значне місце в загальному об'ємі відносин займають правовідносини з приводу здійснення спортивної діяльності (у збірних командах з видів спорту і т. д.), в яких іноді присутні елементи владних адміністративно-правових відносин, але тільки частково, бо тут вже превалюють відносини іншого порядку – педагогічні.

У відносинах оздоровчо-рекреаційного особового характеру, як правило, присутні елементи «влада-підпорядкування», і відносини між установчими й громадянами характеризуються ознаками особових відносин неколективного характеру, частково організаційного характеру або схожих з ними відносин із соціального забезпечення. Тут відбувається саморегуляція – процес, як правило, не піддатний адміністративно-правовій дії.

Не можна погодитися з тими авторами, які стверджують, що соціально-культурна діяльність не носить владного характеру і що відносини між громадянами й соціально-культурними установами не є адміністративно-правовими. Щоб визначити характер і зміст правовідносин, слід у кожному конкретному випадку виявити їх специфіку. Специфіка відносин у сфері фізичного виховання полягає в тому, що вони носять комплексний характер: у них поєднуються елементи управлінських, особових, рекреаційно-оздоровчих, спортивних і педагогічних відносин. Юридична характеристика цих відносин встановлює, що вони регулюються не тільки адміністративним, але й державним, трудовим, фінансовим, цивільним, сімейним та природним правом.

Специфіку видів відносин у цій сфері можна виявити на різних рівнях ієрархії в системах управління, що тією чи іншою мірою стосуються розвитку фізичної культури і спорту.

Таким чином, аналіз відносин, що виникають у сфері фізичної культури, спорту і туризму, їх юридичної природи показує, що ці відносини різнопланові, мають комплексний характер і регулюються нормами різних галузей права. Щоб визначити їх, на наш погляд, можна сформулювати таким чином: це засновані на державно-встановлених нормах і передбачені соціально-правовими нормами про фізичну культуру, спорт і туризм суспільні відносини, які складаються у сфері фізичного виховання, освіти, здійснення спортивної діяльності, оздоровлення

і рекреації, учасники яких є носіями спеціальних суб'єктивних прав і юридичних обов'язків (зокрема деліктних), забезпечених правовими і моральними нормами, традиціями і звичаями.

2.4. Спортивна етика і право в їх взаємодії

Характерною особливістю нормативного регулювання поведінки спортсменів є те, що це регулювання здійснюється в результаті тісної взаємодії норм права і спортивної етики.

Під спортивною етикою розуміють сукупність норм (правил) етичної поведінки спортсмена. Ці норми регулюють ставлення спортсмена до суспільства, країни, колективу, спортивного удосконалення і т. п., а норми права - ті відносини у сфері спорту, які є найбільш важливі з погляду держави.

Норми права і спортивної етики близькі за своїм соціальним змістом, тісно пов'язані між собою і є важливим фактором виховання спортсменів. Їх взаємопроникнення і зближення витікає з загального закономірного процесу зближення права і моралі під час будівництва держави. Проникнення етичних принципів у зміст норм права у сфері спорту носить різноманітний характер:

Правові норми безпосередньо виражають певні етичні потреби, закріплюють їх у вигляді нормативних, юридичних розпоряджень. Як приклад можна навести «Кодекс честі олімпійця України», який набрав чинності 3 травня 2006 року, де мова йде про принципи, правила, норми та обов'язки атлетів під час занять спортом; вони повинні бути особистістю з глибокими морально-етичними переконаннями, що вимагає спортивна етика. Ця норма висвітлює етичний борг, обов'язок спортсменів порівнювати свої дії з тими вимогами, які висвітлені в нормах спортивної етики. При порушенні вказаних обов'язків настають несприятливі наслідки (юридичного характеру) для порушника.

Правові норми у сфері спорту безпосередньо не виражають етичних обов'язків, але спрямовані на юридичне забезпечення (охорону, втілення в життя) останніх. Такими, зокрема, є норми, що регламентують заходи заохочення за високі спортивні досягнення.

Правові норми в суспільстві застосовуються з урахуванням етичних принципів. Норми права у сфері спорту також мають глибокий моральний зміст, у їх вимогах виражено етичну підсвідомість людей. Моральні оцінки поведінки спортсменів чимраз більшою мірою зближуються і збігаються з правовими оцінками. Дотримання правових норм у сфері спорту є не тільки юридичним, але й етичним обов'язком спортсменів, а правопорушення тягнуть за собою поряд із застосуванням юридичних санкцій моральне осудження. Отже, дотримання правових норм є етичною потребою, порушення якої вважається аморальним вчинком.

Із вище сказаного видно, що етичні принципи морального кодексу й вимоги спортивної етики проводяться в житті за допомогою права та юридичних норм. У зв'язку з цим правові норми у сфері фізичної культури і спорту виступають в якості специфічної форми існування принципів моралі, спортивної етики.

Однак ототожнювати ці поняття не можна. У спортивній етиці й праві є своя специфіка, яка проявляється у способі утворення та розвитку норм, впливі на суспільні відносини та ін. Норми спортивної етики історично склалися і розвивалися у суспільній свідомості суспільства і не потребували письмової форми. Між тим юридичні норми створювалися (і створюються) державою і завжди чітко фіксувалися у відповідних нормативних актах.

Моральні й правові норми регулюють численні відносини у сфері спорту, у зв'язку з чим ці відносини отримують відповідно правову чи моральну форму. У структурі всіх суспільних відносин моральні й правові відносини є співрозумованими. Однак роль та місце їх у цій структурі неоднакові. Саме правові (врегульовані юридичними нормами) відносини, завдячуючи їх тісному зв'язку з державою, займають особливе місце серед різноманітних відносин у сфері фізичної культури і спорту. Залежно від цього вказані відносини отримують свою політичну спрямованість.

Спортивна етика визначає лиш загальну лінію поведінки спортсменів (тобто їхнє прагнення спортивного удосконалення, повага до суперника і т. д.), у той же час внутрішнього зв'язку з державою, яка існує у права. Норми спортивної етики у своїх потребах не містять детальної регламентації, яка властива правовим нормам. Останні передбачають, як відомо, умови виникнення правових відносин, права і обов'язки учасників.

Дотримання норм спортивної етики забезпечується виключно силою суспільної думки, заходами суспільної дії. Правові ж норми володіють таким специфічним засобом, як можливість застосування тих чи інших заходів державного примусу у випадку їх недотримання.

В окремих випадках за порушення норм спортивної етики до спортсменів можуть бути застосовані санкції правового характеру. Так, при порушенні спортивного кодексу спортивної етики спортсмени можуть бути залишені без проведення їм звання чи розряду, їм можуть бути не зараховані виконані розрядні норми і вимоги спортивної класифікації; спортсменам, які відхилені від участі в змаганнях у процесі їх проведення, не зараховуються досягненні на цих змаганнях результати для присвоєння спортивного звання чи розряду, а спортсменам, які видалені з поля за недостойну поведінку, крім того, не зараховується й участь у цій грі.

Таким чином, спортивна етика і право – це тісно взаємопов'язані явища, які проявляються як дві форми загальнонародної волі у сфері спорту. Спортивна етика має велике значення в удосконаленні правових норм, забезпеченні їх виконання. У свою чергу, правові норми, які втілюють у себе моральні принципи, сприяють їх засвоєнню, активно сприяють вихованню спортсменів у дусі етичності.

1. Дайте відповіді на такі запитання:

1. У чому полягає суть фізичного виховання?
2. Які Ви знаєте соціальні функції фізичної культури?
3. З чим пов'язане функціональне призначення фізичної культури?
4. Яка роль держави у розвитку фізичної культури і спорту?

5. Що є ядром системи законодавства про фізичну культуру і спорт?
6. У чому полягає юридична природа відносин у сфері фізичної культури і спорту?
7. У чому полягає зміст відносин у сфері фізичної культури і спорту?
8. Розкрийте зміст норми права у сфері спорту?
9. У чому полягає роль та яке місце займають правові норми у сфері фізичної культури і спорту?
10. Які наслідки можуть наступити внаслідок порушення спортивної етики?

II. Розкрийте зміст понять:

«фізична культура», «спорт», «туризм», «фізичне виховання», «фізкультурний рух», «спортивна етика», «право», «правові відносини», «правова етика», «правова норма», «неправові норми», «деліктоздатність», «спортивна етика і право».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. «Юридична природа відносин у сфері фізичної культури і спорту».
2. «Поняття і форми правового регулювання фізичного виховання громадян».
3. «Спортивна етика».
4. «Право – специфічний засіб державного управління фізичною культурою і спортом»
5. «Норми права у сфері спорту».
6. «Правові норми фізичної культури і спорту».
7. «Роль держави у розвитку фізичної культури і спорту».
8. «Система законодавства України про фізичну культуру і спорт».
9. «Зміст відносин у сфері спорту».
10. «Правові та моральні відносини у спорті».

Тема 1. ЗАКОНОДАВЧІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

- 1.5. *Розвиток законодавства про фізичну культуру і спорт.*
- 1.6. *Соціально-економічні умови розвитку фізичної культури і спорту в Україні.*
- 1.7. *Система розвитку правових актів про фізичну культуру і спорт.*
- 1.8. *Державна програма розвитку фізкультури і спорту в Україні.*

1.1. Розвиток законодавства про фізичну культуру і спорт

Становлення і зміцнення державності України відбувається в багатьох сферах діяльності суспільства, в тому числі і в галузі фізичної культури. Підсумком аналізу динаміки і тенденцій її розвитку, зростаюче значення виконуваних нею функцій сприяли формуванню законодавчої і нормативно-правової бази всіх напрямків діяльності. Так, починаючи з 1992 року, державою було прийнято понад 50 законів, указів Президента, різних постанов, котрі дали юридичну базу для розвитку галузі фізичної культури.

Законодавче регулювання відносин у сфері фізичної культури здійснюється Конституцією України, Законом України «Про фізичну культуру і спорт», Законом України «Про туризм», іншими законодавчими актами України, Республіки Крим, а також міжнародними угодами та статутами міжнародних спортивних організацій.

24 грудня 1993 року Верховна Рада прийняла Закон України «Про фізичну культуру і спорт», який визначив загальні правові, соціальні, економічні й організаційні основи фізичної культури і спорту, участь державних органів, посадових осіб, а також підприємств, установ, організацій, що введено під форм власності, у зміцненні здоров'я громадян, досягненні високого рівня працездатності та довголіття засобами фізичної культури. Структурно до нього входять шість глав:

1. Загальні положення.
2. Сфери і напрямки впровадження.
3. Спорт – особлива сфера спортивної діяльності.
4. Державне керівництво у галузі фізичної культури і спорту.
5. Самоорядування у сфері фізичної культури і спорту.
6. Заключні положення.

Разом із змінами і доповненнями прийнятими згодом Верховною Радою (від 06.1999 р. і 10.02.2000 р.), Закон України «Про фізичну культуру і спорт» став юридичною основою для їх розвитку в країні.

Згідно до цього закону, Верховною Радою була розроблена і введена в дію «Державна програма розвитку фізичної культури і спорту в Україні» (22.06.1994 р.), яка визначила основні напрямки державної політики в галузі фізичної культури і конкретизувала завдання, заходи, термін (до 1997 р.) та відповідальних за їх виконання.

У ній були визначені головні завдання у сфері фізичної культури і спорту на 1994-1997рр.

- подальше зміцнення здоров'я населення на принципах здорового

способу життя, посилення впливу фізичної культури і спорту на підвищення продуктивності праці, обороноздатність та профілактику правопорушень;

- удосконалення системи підготовки національних збірних команд спортивних резервів, забезпечення пріоритетного розвитку тих видів спорту, в яких спортсмени України спроможні досягти високих результатів на чемпіонатах Європи, світу та Олімпійських іграх;

- збереження і подальше удосконалення матеріальної і спортивної бази підготовки фахівців фізичного виховання і спорту, науково-медичного та інформаційного забезпечення спортивної діяльності;

- сприяння економічному і соціальному прогресу, утвердженню міжнародного авторитету України у світовій співдружності.

Основними напрямками розвитку фізичної культури і спорту були визначені:

- фізичне виховання і оздоровча діяльність у навчально-виховній сфері;
- оздоровча діяльність у виробничій і соціально-побутовій сфері;
- фізична підготовка у Збройних силах, правоохоронних органах та формуваннях;
- оздоровча і спортивна діяльність серед інвалідів;
- створення цілісної системи олімпійської підготовки.

До кожного напрямку розвитку фізичної культури і спорту були розроблені заходи і конкретизовані завдання, адресовані певним міністерствам і комітетам.

Державна програма сприяла появі позитивних змін в галузі фізичної культури.

На виконання статті 26 Закону та Державної програми Кабінет Міністрів України (15.01.1996 р.) затвердив «Положення про державні тести і нормативи фізичної підготовленості населення України» і доручив Міносвіти, Міноборони, МВС, СБ ввести в дію у 1996 році державні тести і нормативи оцінки фізичної підготовленості дітей, учнів, студентської молоді та осіб призовного віку, особового складу Збройних сил, органів внутрішніх сил та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства.

Також було доручено міністерствам (енергетики та електрифікації, машинобудування, військово-промислового комплексу і конверсії, промисловості, транспорту, вугільної промисловості), Держкомітетові водного господарства, що мають виробництва в яких професійна діяльність проводиться в екстремальних умовах, розробити відповідні відомчі тести і, починаючи з 1996 року, ввести щорічне тестування для оцінки фізичної підготовленості їхніх працівників. Контроль за виконанням постанови було покладено на існуюче тоді Міністерство у справах молоді і спорту.

Ця державна система тестів і нормативів стала основою вимог до фізичної підготовленості населення як критерій здоров'я, життєдіяльності, здатності до високопродуктивності праці та захисту Батьківщини. Основна мета державного тестування – стимулювання і спрямування подальшого розвитку фізичної культури серед усіх груп і категорій населення для забезпечення його здоров'я. Передбачалося, що провадження державних тестів підготовленості населення

Україні дасть змогу:

- визначити належний рівень підготовленості всіх груп і категорій населення;
- сформувати потребу у фізичному вдосконаленні, активних заняттях фізичною культурою і спортом протягом усього життя;
- надати можливість усім групам і категоріям населення проводити індивідуальну діагностику фізичної підготовленості;
- визначити ефективні засоби фізичного виховання кожного;
- спрямувати діяльність навчальних закладів, спортивних організацій на забезпечення належного рівня фізичної підготовленості громадян;
- здійснювати державний контроль за ефективністю фізичного виховання;
- сприяти розвитку спортивного руху.

У 1993 році була розроблена і наказом міністра (молодьспорту) введено в дію Єдина спортивна класифікація України – нормативний документ, що встановлює норми та вимоги для отримання спортивних звань і розрядів.

Основне її призначення – забезпечити єдину систему оцінки рівня спортивної майстерності та досягнень спортсменів України на всій її території.

Вона діяла до 1996 року, а потім змінювалася кожні чотири роки з тенденцією до підвищення рівня вимог. Її основні завдання: 1. Забезпечення єдиної системи оцінок рівня спортивної майстерності (розряд III, II, I, КМС) та присвоєння спортивних звань (майстер спорту, майстер спорту міжнародного класу). 2. Стимулювання розвитку спорту та спортивної діяльності в Україні. 3. Забезпечення нормативної бази для подальшого розвитку системи оцінки спортивних досягнень. 4. Стимулювання розвитку масового спорту та підвищення досягнень спортсменів України на міжнародних змаганнях.

У класифікації були передбачені 163 види спорту, а саме: олімпійські 34 види та 13 зимових; неолімпійські – 20; нетрадиційні – 19; військово-технічні та прикладні – 34; і професійно-прикладні – 6, для інвалідів – 36, в тому числі 11 олімпійських.

У положенні про Єдину спортивну класифікацію України визначені (окрім термів норм та вимог до розрядів і звань) умови і порядок присвоєння звань і розрядів, кваліфікація суддів, категорія змагань, документи обліку і відомості тощо.

Розрядні нормативи визначені у мірах часу, довжини, ваги та інших фізичних показників, прийнятих у міжнародному спорті. Розрядні вимоги передбачають, наприклад: посісти певне місце на змаганнях відповідного масштабу; взяти участь у складі команди певного розряду; отримати певну кількість перемог над спортсменами відповідного розряду; досягти рівня рейтингу тощо.

Таким чином, зазначені тести і нормативи разом з Єдиною спортивною класифікацією і відомчими документами створили нормативну основу для встановлення і контролю фізичної підготовленості населення.

З метою створення умов для реалізації державної політики у сфері оздоровлення населення України засобами фізичного виховання і спорту та забезпечення потреб у поліпшенні здоров'я, фізичному і духовному розвитку

Указом Президента України від 01.09.1998 року було затверджено Цільову комплексну програму на 1999-2005 рр. «Фізичне виховання – здоров'я нації».

В ній чітко визначені три головні напрямки діяльності:

1. оздоровча і спортивна робота у таких сферах:

- навчально-виховній;
- виробничій і соціально-побутовій;
- спортивна діяльність у державі.

2. Фізичне виховання та спортивна діяльність населення із специфічними професійними або фізичними характеристиками:

- фізична підготовка в Збройних силах України та інших військових формуваннях;

- оздоровча, реабілітаційна та спортивна діяльність серед інвалідів;
- фізичне виховання сільського населення.

3. Система забезпечення розвитку галузі, що включає: кадрове, науково методичне, матеріально-технічне, фінансово-економічне, медико-біологічне інформаційне, нормативно-правове, організаційне та вдосконалення міжнародних зв'язків.

Основними завданнями цільової програми визначено:

а) сприяння фізичному і духовному розвитку молоді, виховання у неї почуття громадської свідомості та патріотизму, бажання активно сприяти утвердженню державності в Україні;

б) розвиток спортивного руху в Україні з урахуванням змін в усіх сферах суспільного життя та ціннісних орієнтацій населення;

в) забезпечення переорієнтації практичної діяльності галузі на розв'язання пріоритетної проблеми – зміцнення здоров'я населення засобами фізичного виховання, спорту і фізичної рекреації;

г) створення умов для задоволення потреб кожного громадянина України в зміцненні здоров'я, фізичному та духовному розвитку;

д) виховання у населення України відповідним мотиваційних та поведінкових характеристик, активної соціальної орієнтації на здоровий спосіб життя;

е) забезпечення передових позицій у міжнародному спортивному русі спорті вищих досягнень, сприяння розвитку олімпійського руху в Україні піднесення міжнародного авторитету держави у світовому співтоваристві.

Реалізація завдань цільової комплексної програми здійснюється в Україні з урахуванням основних положень державної та регіональних програм розвитку фізичної культури.

Таким чином, розроблені та прийняті до реалізації державні законодавчі програмні та нормативні акти і їхнє всебічне забезпечення повинні сприяти прогресивному розвитку всіх напрямків галузі «Фізична культура».

3.2. Соціально-економічні умови розвитку фізичної культури і спорту в Україні

Фізична культура в Україні є часткою загальної культури суспільства, що спрямована на зміцнення здоров'я, розвиток фізичних, морально-вольових та

інтелектуальних здібностей людини з метою гармонійного формування її особистості. Практика свідчить, що фізична культура, до складу якої входять фізичне виховання, спорт та фізична рекреація, є важливим засобом підвищення соціальної і трудової активності людей, задоволення їх моральних, естетичних та творчих запитів, життєво важливої погребі взаємного співування, розвитку дружніх стосунків між народами і зміцнення миру. Спорт як органічна частина фізичної культури є сферою діяльності людей, виконання та уніфікованого порівняння у змаганні їх досягнень у певних видах фізичних вправ. Водночас спорт є часткою міжнародного спілкування, дає можливість демонстрації досягнень суспільства у цій сфері діяльності, сприяє утвердженню гуманістичних цінностей та спортивного авторитету України у світовому співтоваристві [19].

Розвиток фізичної культури і спорту в Україні, як і в кожній країні світу, обумовлений потребами суспільства, рівнем соціально-економічного розвитку, станом освіти, науки, культури, традицій та ін.

Формування основ державної програми розвитку фізичної культури в Україні відбувалося з урахуванням радянської системи фізичного виховання і спорту, яка постійно реформувалася, та традицій українського народу.

У 1991 році відбулося становлення державності України - Верховна Рада УРСР 24 серпня проголосила Україну незалежною демократичною державою.

Перше десятиріччя розвитку фізичної культури і спорту в сучасній Україні характеризується значними проблемами, пов'язаними з умовами перебування суспільства:

- глибокою економічною кризою, обумовленою переходом на нові форми економічного господарювання (з державної форми власності на приватну);
- стрімким спадом виробництва у промисловості та аграрному секторі;
- суттєвим зменшенням державного фінансування сфери фізичної культури і спорту;
- значним зниженням рівня життя населення;
- порушенням екологічної рівноваги;
- різким погіршенням фізичного розвитку людей і рівня їх здоров'я, скороченням тривалості життя,

З 1991 по 1998рр. кількість підприємств, організацій та установ, які проводили оздоровчу роботу, зменшилася на 15,5 тисяч одиниць, а кількість трудових, залучених до цього процесу - більш як на 1 млн. чоловік, тобто на 56 відсотків, інструкторів зі спорту, що працювали у виробничих колективах, — на 5,7 тис. чоловік. Лише 13 відсотків трудових колективів мали спеціалістів, які проводили оздоровчу роботу. Це призвело до різкого погіршення рекреації, фізичного та психічного стану працездатної частини населення і проявилось у значному зростанні серцево-судинних, онкологічних, психічних та інших захворювань, зумовило посилення тютюнопаління, алкоголізму наркоманії.

Тільки за три роки (з 1991 по 1993) припинили діяльність більш як 900 заводських і підліткових оздоровчих клубів при ЖЕКах, було скорочено 590 посад

педагогів-організаторів спортивної роботи з населенням за місцем проживання більше 3,5 тис. інструкторів фізичної культури у трудових колективах переважна більшість населення, особливо в сільській місцевості, практично була позбавлена можливості брати участь у будь-яких формах оздоровчої спортивної роботи.

Погіршувався стан утримання і використання матеріально-технічної бази фізкультури і спорту, а приватизація частини спортивних споруд супроводжувалася використанням їх не за призначенням.

Під загрозою руйнування була в цілому досить ефективна система підготовки спортсменів високого класу, скорочувалась мережа дитячо-юнацьких спортивних шкіл, кількість національних змагань і навчально-тренувальних зборів. Спостерігався перехід висококваліфікованих фахівців спортсменів в інші сфери діяльності або виїзд на роботу за кордон, тобто вони втрачалися для фізкультури та спорту. Змінилася питома вага позаурочних занять з фізичного виховання в усіх навчальних закладах. У 1998 році Держкомспорт України констатував, що з початку 90-х років чисельність контингенту дітей і підлітків, залучених до регулярних занять у ДЮСШ і підліткових спортивних клубах за місцем проживання і спортивних секціях скоротилася на 620 тис. чоловік,

Згорання цієї роботи негативно позначилося на стані здоров'я дітей та підлітків. Майже 90% дітей, учнів і студентів мали відхилення у здоров'ї, 50% незадовільну фізичну підготовку, що призвело до посилення антисоціального проявів, майже кожен десятий злочин в Україні вчинявся підлітками і на 60% збільшилася кількість неповнолітніх, що вживали наркотики.

Значні проблеми розвитку галузі фізичної культури та зумовлені ними негативні наслідки вимагали відповідного відображення у суспільній свідомості, науково-методичного обґрунтування мети, завдань та організації її вирішення.

3.3. Система розвитку правових актів про фізичну культуру і спорт

Правові норми про фізичну культуру і спорт знаходять своє зовнішнє вираження в нормативних юридичних актах (закон, указ, постанова і т. п.). Нормативний акт – результат правотворчості як особливої правової форми здійснення діяльності держави по керівництву розвитком фізичної культури і спорту. Саме у формі нормативних актів правові норми існують в реальному житті. Службова роль нормативних юридичних актів в правовому регулюванні спортивних відносин полягає в тому, що вони виступають у якості способів встановлення, зміни чи відміни правових норм. В цій якості вони юридичними джерелами права.

За своєю юридичною силою нормативні акти в сфері спортивного руху неоднакові. Це пояснюється тим, що діяльність держави у розвитку фізичної культури і спорту забезпечується не одним, а цілою системою органів управління. Нормативні акти видаються в рамках повної важності відповідного органу. Дана обставина впливає на рівень нормативності правових актів про фізичну культуру і спорт.

Ікони вищого представницького органу державної влади України представляють найбільш важливі суспільні відносини в сфері фізичної культури і спорту та володіють ознакою нормативності. Верховенство закону у відношенні до інших актів – важлива риса законності.

3.4. Державна програма розвитку фізкультури і спорту в Україні

Постанова Верховної Ради України про порядок введення в дію Закону України "Про фізичну культуру і спорт" зобов'язала Кабінет Міністрів України до 1 лютого 1994 року прийняти *Державну програму розвитку фізичної культури і спорту*. Така перша програма була затверджена Указом Президента України в березні 1994 року. 1 вересня 1998 року в Україні була прийнята друга програма *"Фізична культура - здоров'я нації"*.

Державні програми розвитку фізичної культури і спорту в Україні спрямовані на практичну реалізацію Закону України «Про фізичну культуру і спорт». Вони розкривають основні напрямки державної політики в галузі фізичної культури і спорту, визначають їх роль у житті суспільства, показують основні напрями розвитку спортивного руху та накреслюють практичні заходи щодо проведення фізичної культури в побут громадян, а також основні засади правового, матеріально-технічного, кадрового, інформаційного та інших напрямків на певні етапи суспільного розвитку.

На основі Державної програми розвитку фізичної культури і спорту Кабінет Міністрів України передбачає відповідний розділ у програмах економічного і соціального розвитку України.

Державна програма розвитку фізичної культури і спорту розробляється на певний період часу. Діюча програма складена на період до 2005 року.

"**Державні вимоги до фізичного виховання**" містять основні організаційні положення, характеристику рівнів, змісту та форми фізичного виховання, оцінку тих, хто займається, кадрове забезпечення та керівництво фізичним вихованням. Вони визначають мету фізичного виховання у певній виховній сфері та його завдання, принципи побудови педагогічного процесу у фізичній культурі в освітніх установах.

Однією з центральних проблем формування системи фізичного виховання є підготовка **навчальних програм**, тому що вони визначають обсяг знань, навичок і навичок виконувати рухові дії, що підлягають засвоєнню за роками навчання і сприяють розвитку особи відповідно до державних вимог у цій сфері. Іншими словами, навчальна програма – це сукупність теоретичного і практичного матеріалу, спеціально підібраного для вирішення освітніх, виховних і виховних завдань фізичного виховання.

Однак державна навчальна програма не може враховувати всієї різноманітності інтересів та запитів учнів і вчителів, місцевих умов, національних та регіональних традицій. Тому для забезпечення державних інтересів у фізичному вихованні дітей і учнівської молоді, з одного боку, та інтересу при навчальних закладів щодо визначення змісту і засобів фізичного виховання учнівської молоді, передбачених статтею 12 Закону України "Про фізичну культуру і спорт", з іншого боку, сьогодні розробляються програми

трьох рівнів: базові, регіональні і робочі. Така градація програм передбачена “Державними вимогами навчальних програм із фізичного виховання в процесі освіти”, затвердженими Міністерством освіти України 25.05.1998 року (Наказ №188).

Програма будь-якого рівня повинна будуватися відповідно до сучасних наукових досягнень та з урахуванням: рівня знань, умінь і навичок; конвенційної і координаційної підготовки тих, хто займається; можливих міжпредметних зв'язків; впливу навчального матеріалу на всебічний розвиток; кінцевого результату в навчанні; фізичного розвитку та підготовленості учнів; потреби їх підготовки до творчої діяльності і життя.

Базові програми визначають мінімальний рівень освіти, яку держав зобов'язується забезпечити всім дітям, учням, студентам і військовослужбовцям незалежно від типу і форми власності навчально-виховного закладу в якому вони навчаються, регіону проживання, національності, індивідуальних особливостей.

У базових навчальних програмах не повинно бути фізичних вправ, для вивчення яких немає умов у будь-якому регіоні України, і таких, що пов'язані з невиправданим ризиком для життя і здоров'я, не відповідають естетичним вимогам, формують культ насильства і жорстокості.

На основі базових програм розробляють **регіональні навчальні програми**, які, враховуючи регіональні і національні особливості та традиції, кліматичні та екологічні умови, визначають рівні рухової підготовленості учнів та студентів у навчальних закладах різних регіонів України. В якості регіону можуть виступати області. Зміст регіональних програм може розширюватись у рамках регіонального ліміту часу, відведеного на предмет, і містити матеріал з поглибленим вивченням одного або декількох видів спорту.

Зміст **робочих програм** визначається викладачами конкретного навчального закладу. При їх розробці враховуються: місцеві кліматичні й екологічні умови; традиції і матеріальна база навчально-виховного закладу; спеціалізація викладачів; інтереси учнів і рівень їх підготовленості; кількість уроків, відведених на предмет у кожному навчальному закладі. Навчальні програми для учнів професійних навчальних закладів і студентів ВНЗ повинні врахувати особливості майбутньої професійної діяльності.

Робоча програма повинна містити систему розумно підібраних, логічно і дидактично розміщених рухових дій. Порції теоретичних відомостей і засобів. Що забезпечують належну загальну фізкультурну освіту і підготовленість кожної дитини, учня, студента, військовослужбовця.

Формування фахівцями робочих програм сприяє росту їх професійної майстерності та підвищує відповідальність і, головне, робить процес фізичного виховання творчим і реальним, а не формальним, як це спостерігають у минулому.

1. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Що складає юридичну базу фізичної культури і спорту?
2. Структура Закону України “Про фізичну культуру і спорт”.

3. Яка мета “Державної програми розвитку фізичної культури і спорту в Україні”?
3. Які напрямки розвитку фізичної культури і спорту передбачає Державна програма розвитку фізичної культури і спорту в Україні”?
4. Що являє собою Єдина спортивна класифікація України?
5. Які напрямки діяльності Цільової комплексної програми “Фізичне виховання – здоров’я нації”?
6. У чому суть завдання Цільової комплексної програми “Фізичне виховання – здоров’я нації”?
7. Соціально-економічні проблеми розвитку фізичної культури а спорту.
8. Система нормативно-правових актів з питань фізичної культури і спорту.
9. Державна програма розвитку фізичної культури і спорту.
10. Відмінності базових, регіональних та робочих програм?

II. Розкрийте зміст понять:

«державне тестування», «нормативний акт», «закон», «указ», «постанова», «джерела права», «державна програма», «навчальна програма», «цільова програма», «регіональна програма», «робоча програма».

Тема 4. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ФІЗИЧНИМ ВИХОВАННЯМ НАСЕЛЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

ПЛАН

- 4.1. *Зміст і організація державного управління фізичною культурою спортом.*
- 4.2. *Загальна характеристика системи управління у сфері фізичної культури і спорту.*
- 4.3. *Основні напрями вдосконалення управління фізичним вихованням громадян.*
- 4.4. *Правові проблеми вдосконалення управління фізичним вихованням населення.*

4.1. Зміст і організація державного управління фізичною культурою і спортом

Система органів державного управління. Конституція України, чинне законодавство передбачають спеціальний механізм державного управління фізичною культурою і спортом в Україні у вигляді системи органів, складові частини якої взаємозв'язані, діяльність їх спрямовує з єдиного центру, кожен орган має власні повноваження і специфічні форми взаємостосунків з іншими суб'єктами державного управління фізичною культурою.

Верховна Рада України визначає державну політику і здійснює законодавче регулювання відносин у сфері фізичної культури і спорту, а також здійснює контроль за реалізацією державної програми розвитку фізичної культури і спорту в Україні та за виконанням законодавства про фізичну культуру і спорт.

Центральний орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту забезпечує реалізацію державної політики у галузі фізичної культури і спорту, несе відповідальність за її виконання.

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування створюють у своєму складі відповідні органи з фізичної культури і спорту.

Загальне керівництво та організаційне забезпечення фізичної культури і спорту в країні здійснює Державний комітет України з питань фізичної культури і спорту.

За останнє десятиліття не раз змінювалася назва центрального органу управління фізичною культурою: «Міністерство у справах молоді і спорту України», «Державний комітет з фізичної культури і спорту», «Державний комітет молодіжної політики, спорту і туризму України», «Державний комітет України з питань фізичної культури і спорту»; розширювалися сфери його діяльності і функції. Відповідні структури керування фізичною культурою і спортом утворилися в областях, містах і районах. Галузь «Фізична культура і спорт» інтегрована у системі держави з іншими сферами діяльності людей.

У статті третій Закону України «Про фізичну культуру і спорт» констатується, що «держава регулює відносини у сфері фізичної культури і спорту шляхом формування державної політики у цій сфері, створення

«...відповідних державних органів, фінансового, матеріально-технічного, кадрового, інформаційного, нормативно-правового та іншого забезпечення розвитку фізичної культури і спорту, а також визнання широкого самодіяльного статусу спортивного руху в Україні і комплексної взаємодії державних органів і громадськими організаціями спортивної спрямованості. Держава визнає і активно підтримує олімпійський рух в Україні, діяльність всеукраїнських спортивних товариств, національних спортивних федерацій, інших громадських організацій спортивної спрямованості».

Системний підхід став широко застосовуватися при дослідженні різних аспектів спортивного руху, зокрема при аналізі фізичної культури як суспільно-соціального явища, в теорії фізичного виховання і спортивної діяльності, у вирішенні національних та інтернаціональних питань у цій сфері.

У спеціальній літературі системному аналізу управління фізичною культурою і спортом приділено явно недостатньо уваги. Поки що відсутня єдиність поглядів на систему державних і недержавних органів у цій сфері, дозволи допускаться їх змішування, що утруднює визначення їх правового статусу.

Система державних органів керівництва фізичною культурою і спортом України в цілому визначається тими ж критеріями, що й уся система державного управління; вона має загальні риси і будується на загальних підставах, встановлених Конституцією і чинним законодавством. Тим часом не можна не відзначити, що керівництву фізичною культурою властиві специфічні критерії, починаючи перш за все з цілей фізичного виховання населення, а отже, і способу управління цією сферою.

Для визначення місця кожного органу державного управління і керівництва фізичною культурою, суті їх взаємостосунків, повноважень здебільшого є їх класифікація за видами, групами. У її основу можуть бути покладені ті ж ознаки, які широко використовуються в адміністративному праві. Проте необхідно враховувати, що між органами керівництва фізичною культурою існують різні форми взаємостосунків. З одного боку – пряма, повна і безпосередня підлеглисть, з іншого – відносини підконтрольності і координації. Їхня специфіка властива й об'єктам управління.

Держава надає необхідну допомогу, пільги та гарантії окремим категоріям громадян, у тому числі інвалідам, для реалізації ними своїх прав у сфері фізичної культури і спорту. Держава забезпечує пріоритетний розвиток фізичної культури і спорту на селі, створює необхідні умови для занять фізичною культурою і спортом сільських працівників і членів їх сімей.

Держава гарантує надання в порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України, безкоштовних та пільгових оздоровчих послуг дітям, у тому числі: дітям сиротам та дітям, що залишилися без піклування батьків, дітям, що постраждали внаслідок чорнобильської катастрофи, дітям з багатодітних та малозабезпечених сімей, дітям-інвалідам.

Держава забезпечує в межах, визначених Кабінетом Міністрів України, надання безкоштовних та пільгових оздоровчих послуг дітям дошкільного віку, учням загальноосвітніх та професійних навчально-виховних закладів,

ветеранам війни й особам, прирівняним до них, а також встановлює пільги при наданні таких послуг іншим категоріям громадян.

Держава створює умови для правового захисту інтересів громадян у сфері фізичної культури і спорту, розвиває спортивну індустрію та інфраструктуру, заохочує прагнення громадян зміцнювати своє здоров'я, вести здоровий спосіб життя.

Державна програма розвитку фізичної культури і спорту в Україні розробляється центральним органом виконавчої влади з фізичної культури і спорту і затверджується Кабінетом Міністрів України.

Державна програма передбачає вимоги щодо організації підтримки та зміцнення здоров'я різних категорій громадян, вимоги до навчальних програм щодо фізичного виховання, систему програмно-оцінних нормативів і вимог щодо фізичного розвитку і підготовленості різних вікових груп населення, основні напрями розвитку масового самодіяльного спорту та спорту вищих досягнень, а також основні засади організаційного, матеріально-технічного, кадрового, інформаційного, нормативно-правового та іншого її забезпечення.

Кабінет Міністрів України затверджує систему програмно-оцінних нормативів і вимог щодо фізичного розвитку і підготовленості різних вікових груп населення. Органи охорони здоров'я за рахунок виділених їм коштів визначають рівень фізичного розвитку населення.

Державна програма повинна передбачати окремий розділ щодо розвитку фізичної культури і спорту в сільській місцевості.

Державна програма розробляється за участю громадських організацій спортивної спрямованості, громадських організацій інвалідів на основі наукових досліджень у галузі фізичної культури і спорту та в інших галузях науки.

На основі державної програми розвитку фізичної культури і спорту Кабінет Міністрів України передбачає відповідний розділ у програмі економічного і соціального розвитку України.

Верховна Рада України визначає державну політику і здійснює законодавче регулювання відносин у сфері фізичної культури і спорту, а також здійснює контроль за реалізацією державної програми розвитку фізичної культури і спорту в Україні та за виконанням законодавства про фізичну культуру і спорт.

Центральний орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту забезпечує реалізацію державної політики у галузі фізичної культури і спорту, несе відповідальність за її виконання.

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування створюють у своєму складі відповідні органи з фізичної культури і спорту.

Держава забезпечує підготовку та перепідготовку кадрів у сфері фізичної культури і спорту, особливу увагу приділяє їх підготовці для роботи в сільській місцевості.

Держава сприяє веденню широкої пропаганди фізичної культури та спорту як фактора зміцнення здоров'я, фізичного і духовного загартування

повідомити. Пропаганда здорового способу життя ведеться державними та іншими засобами масової інформації шляхом популяризації оздоровчого значення фізичної культури, спорту вищих досягнень, досягнень України на міжнародних спортивних аренах, олімпійських ідеалів тощо.

4.2. Загальна характеристика системи управління у сфері фізичної культури і спорту

Національна доктрина розвитку фізичної культури і спорту, затверджена Указом Президента України 28 вересня 2004 р., визначила основні завдання державної політики у сфері фізичної культури і спорту на період до 2016 року:

- формування у населення сталих традицій та мотивацій щодо фізичного виховання і масового спорту як важливого чинника забезпечення здорового способу життя;
- удосконалення форм залучення різних груп населення до регулярних занять фізичною культурою і спортом;
- удосконалення системи дитячо-юнацького спорту;
- підвищення якості відбору обдарованих осіб до системи резервного спорту;
- удосконалення системи формування та підготовки національних збірних команд;
- переорієнтування системи керівництва сферою фізичної культури і спорту на забезпечення поєднання зусиль організацій спортивної спрямованості;
- сприяння поширенню клубної системи у сфері фізичної культури і спорту;
- будівництво за підтримки місцевого самоврядування спортивних споруд та їх належне використання;
- удосконалення економічних засад у сфері фізичної культури і спорту, запровадження ефективних моделей її кадрового, фінансового, матеріально-технічного, наукового, медичного та інформаційного забезпечення.

Система органів державного управління фізичною культурою і спортом має такий вигляд.

Верховна Рада України визначає державну політику і здійснює законодавче регулювання відносин у сфері фізичної культури і спорту, контролює за реалізацією державної програми розвитку фізичної культури і спорту в Україні та за виконанням законодавства про фізичну культуру і спорт.

Центральний орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту – Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту України (Департамент фізичної культури, Департамент олімпійського спорту) – виконує такі завдання:

- участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики розвитку фізичної культури і спорту;
- розроблення проектів концепцій, програм розвитку фізичної культури і спорту;
- міжгалузєва координація та функціональне регулювання з питань фізичної культури і спорту;

- підготовка аналітичних, інформаційних та статистичних матеріалів; організація проведення досліджень становища та перспективи розвитку фізичної культури і спорту;

- розроблення та реалізація разом з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади, громадянами і об'єднаннями громадян, заходів спрямованих на подальший розвиток фізичної культури і спорту;

- міжнародне співробітництво з питань фізичної культури і спорту.

Конкретні повноваження Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту України визначені Положенням, затвердженим Указом Президента України.

Місцеві органи виконавчої влади (державні адміністрації), органи місцевого самоврядування створюють у своєму складі відповідні органи фізичної культури і спорту.

Правовий статус та завдання управління з фізичної культури і спорту обласної, Київської та Севастопольської міської державної адміністрації, відділу з питань фізичної культури і спорту районної державної адміністрації визначені у відповідних Типових положеннях, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Значну роль в управлінні сферою фізичної культури і спорту відіграє Всеукраїнський центр фізичного здоров'я населення «Спорт для всіх», який є державною бюджетною організацією, що належить до сфери управління Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту. Центр діє з метою створення сприятливих умов для реалізації права громадян на заняття фізичною культурою і спортом, задоволення їх потреб в оздоровчих послугах за місцем проживання та в місцях масового відпочинку населення. Центр здійснює свої повноваження як безпосередньо, так і через республіканський (АРК), обласні, Київський та Севастопольський міські, районні у містах Києві і Севастополі, міські та районні у містах центри.

Центр співпрацює з федераціями з видів спорту, спортивними товариствами, структурними підрозділами місцевих органів виконавчої влади, іншими державними та громадськими організаціями, підприємствами, установами всіх форм власності.

З 1993 р. діють Український та обласні центри інвалідного спорту («Інваспорт»). Центр має статус юридичної особи і підпорядковується Національному комітету (Федерації) спорту інвалідів України (НКІУ). Практична діяльність центру здійснюється в тісному зв'язку з державними, профспілковими і громадськими організаціями, спортивними федераціями різних нозологій інвалідів, тренерськими радами, колегіями спортивних суддів, проблемними комісіями Національного комітету спорту інвалідів України.

Держава сприяє розвитку самоврядування у сфері фізичної культури і спорту. До самоврядних (недержавних) організацій у сфері фізичної культури і спорту належать Національний Олімпійський комітет України, Національний комітет спорту інвалідів України, національні спортивні федерації, спортивні федерації з видів спорту, спортивні товариства.

Національний Олімпійський комітет України координує Олімпійський рух в Україні, він є незалежною неурядовою громадською організацією. У своїй

Діяльність НОК України керується законодавством України, Олімпійською хартою та власним статутом. Він має виняткове право представляти Україну на Олімпійських іграх, в Міжнародному Олімпійському комітеті, міжнародних олімпійських організаціях.

Спортивні федерації з видів спорту, спортивні товариства є громадськими організаціями. Вони діють відповідно до Закону України «Про фізичну культуру і спорт», Закону «Про об'єднання громадян» та власних статутів. Їх завданнями є розвиток відповідних видів спорту (версій), фізичної культури та спорту взагалом.

4.1. Основні напрями вдосконалення управління фізичним розвитком громадян

На сучасному етапі проблеми вдосконалення управління фізичним розвитком стають вельми важливими. За основу визначення шляхів такого вдосконалення необхідно врахувати три групи умов, які визначають концепцію вдосконалення системи будь-якої галузі державного управління: 1) вивчення стану соціального середовища, тобто об'єкту управління і його «очікувань» від підприємств, що управляє; 2) облік стану і можливостей системи, що управляє, і її здатності підгукнутися на ці «очікування»; 3) об'єктивна оцінка потенціалу системи управління, тобто механізму управління і нормативно-правової бази.

Необхідність вдосконалення управління фізичною культурою і спортом обумовлена об'єктивними причинами. Як справедливо наголошується в літературі, це пояснюється двома паралельно існуючими тенденціями: ускладненням і спрощенням управління і розвитку організаційних структур. На фоні такої системи управління спортом свідчить, що в даний час ускладнення управління домінує над спрощенням структур.

Ускладнення управління виражається в збільшенні кількості керованих об'єктів, зростанні ролі організаційної діяльності, розширенні об'єму суб'єктно-об'єктних зв'язків і взаємостосунків, підвищенні ролі і збільшенні кількості функціональних ланок, ускладненні структур управління і координації, ширшому вжиттю обчислювальної техніки і т. д.

Спрощення управління припускає скорочення ланки апарату, його розширення, широку демократизацію, концентрацію однорідної діяльності, інтеграцію і централізацію деяких функцій управління, наприклад, організування і забезпечення системи оперативного управління і оцінки діяльності.

Вказані тенденції визначають і конкретні шляхи вдосконалення управління фізкультурним рухом. До них можна віднести: 1) науково обгрунтоване спрощення структури за допомогою визначення оптимального числа рівнів (ланок) управління (по вертикалі), тобто доцільну структурування; 2) виключення дублювання управління (по горизонталі); 3) чітке визначення правосуб'єктності (завдань, функцій, повноважень, відповідальності) систем, що управляють; 4) поліпшення взаємодії і координації у всій системі управління незалежно від конкретних структур.

На основі подальшої демократизації перспективна науково обгрунтована

інтеграція структур державного і суспільного управління та посилення впливу громадськості на вироблення державних управлінських рішень. У вдосконаленні управління важливе місце належить концентрації і спеціалізації лінійного управління в поєднанні з функціональним. Ця проблема зарі розв'язується в різних формах типу соціально-педагогічних, культурно-оздоровчих і спортивних комплексів тощо.

Порівняно з іншими галузями управління в спортивній діяльності багате особливостей. Зокрема, для проведення масових спортивних заходів, міжнародних і всеукраїнських змагань створюються тимчасові нетрадиційні структури управління. Утворюються організаційні комітети, комісії, штаби метою яких є реалізація завдань програми. Наприклад, при проведенні XXI літніх Олімпійських ігор в Москві був створений змішаний тип лінійно-функціональної структури управління. Аналогічні органи утворюються і при проведенні Спартакіад.

Сьогодні витрати на державний і суспільний апарат управління фізичною культурою вельми незначні. Особливу заклопотаність викликає надмірне зростання кількості таких ланок управління, як спеціальні структурні підрозділи з фізичної культури міністерств і відомств, апарату громадських організацій, численні й дорогі наукові установи, зокрема в різних відомствах, при збірних командах країни з окремих видів спорту тощо. З цього можна побачити, що апарат управління в країні вельми ускладнений, багатоланковий, громіздкий, а зв'язки і відносини у сфері спорту складні й заплутані. Отже, виникає важлива проблема його спрощення, здешевлення і вдосконалення, бо без цього важко раціонально керувати складною туристською справою.

Як свідчить практика, на місцях слабо забезпечується комплексний підхід до вирішення питань розвитку масової фізкультури і спорту. Ця діяльність здійснюється односторонньо, без належної орієнтації на кінцевий результат єдиної оздоровчої політиці. Система управління, що склалася у цій сфері, зважаючи на надмірну розкиданість функцій керівництва по різних державних і громадських організаціях, стримує розвиток цього процесу. Зберігається порочна практика «залишкового» принципу виділення матеріальних фінансових ресурсів на реалізацію назрілих завдань розвитку фізкультури. Тут не повною мірою використовують свої права місцеві Ради і їх виконавчі комітети. У багатьох ланках місцевого галузевого управління фізичною культурою переважають відомчий і суб'єктивістський підхід в ухваленні управлінських рішень, має місце організаційна млявість і безініціативність. У практиці роботи установ спорту і туризму недооцінюються (а деколи не враховуються) економічні методи управління, іноді не враховуються досягнення науково-технічного прогресу.

Територіальні госпрозрахункові об'єднання стануть свого роду штабами, керівництво якими здійснюватимуть генеральний директор і заступник директора з головних напрямків роботи. У підпорядкуванні заступників будуть фахівці-консультанти з фізичної культури і спорту, на держпрозрахункових початках що надають низовим колективам фізкультури, спортклубам і установам спорту організаційно-методичну, технологічну, інформаційну,

консультаційно-правову і іншу допомогу. За такою структурою немає сенсу мати в об'єднанні відділи й управління. Вся тяжкість роботи ляже на плечі фахових консультантів. Тут використовуватимуться переважно економічні методи, координаційно-контрольні, рекомендаційні і стимулюючі засоби та інше тощо. Поєднання адміністративних, виховних і економічних методів необхідне для того, щоб кінцеві результати роботи установ спорту були тісно пов'язані з ефективністю заходів, що проводяться ними.

Головними завданнями таких об'єднань повинні бути розробка і запропоновані пропозиції з удосконалення економічного механізму в системі установ спорту і туризму, організація платних і безкоштовних оздоровчих програм і т.д.

При об'єднаннях (фірмах) бажано мати суспільні ради, сформовані з представників учених, спортсменів, економістів, ветеранів спорту, представників місцевого Ряд народних депутатів, керівників підприємств, для всестороннього обговорення крупних проблем оздоровлення населення і вироблення рекомендацій і їх розв'язання.

Навряд необхідність створення на всіх рівнях управління *Центрів координації і формування громадської думки з питань розвитку фізичної культури і спорту*, з погляду координації і інтеграції діяльності – розрізнених професійних і відомчих ДСТ і об'єднань.

Рациональному забезпеченню розвитку фізичної культури сприятимуть розробка й ухвалення *Комплексної програми оздоровлення населення на 15-20 років* і на її основі – *Єдиної програми фізичного виховання населення*, в якій слід визначити науково обґрунтовані норми й вимоги до фізичної підготовки і рухової активності різних віково-статевих груп.

Науковою основою оптимізації управління в цій сфері повинна стати *Доктрина розвитку фізичної культури і спорту*, розроблена відповідно до питань розвитку фізичної культури. Цей нормативно-правовий акт повинен визначити оптимальну систему органів управління і відповідних об'єктів галузі, їх розвиток і розміщення, тобто стати комплексною програмою удосконалення системи управління з урахуванням тенденцій розвитку технічного прогресу і перспективи. Закладені в схемі комплексність і взаємозв'язок елементів рціональної системи повинні бути направлені на досягнення стратегічної мети – підвищення ефективності діяльності галузі фізкультури на основі її концентрації і спеціалізації.

Реалізація Доктрини надасть змогу забезпечити перехід до нової, науково-технічної моделі розвитку фізичної культури і спорту, в центрі уваги якої – інтереси, потреби та мотиви конкретної людини, що сприятиме соціальній активності громадян.

Підвищаться доступність, якість та різноманітність форм оздоровчих, реабілітаційних, реабілітаційних та спортивних послуг для різних соціальних верств населення.

Просте конкурентоспроможність українського спорту, що сприятиме утвердженню патріотичних почуттів у громадян та підвищенню міжнародного авторитету держави.

У сучасних умовах успішне управління культурно-спортивними комплексами (КСК) можливо при кваліфікованому і компетентному керівництві ними, за наявності таких керівних працівників і фахівців, які можуть на високому рівні реалізувати виховну, педагогічну, культурно-оздоровчу і господарську функції КСК. На жаль, перебудова спортивного руху оголила реальну суперечність: маючи багато учених і фахівців у сфері фізичної культури, країна відчуває дефіцит, брак високоосвічених, компетентних фахівців, які уміють організувати на практиці фізичну культуру. У зв'язку з цим важлива підготовка в системі КСК фахівців широкого профілю зі спортивно-оздоровчої, педагогічної і культурно-освітньої роботи. Проте централізована підготовка, перепідготовка і розстановка таких фахівців ще не відповідає сучасним потребам. Навчальні плани і програми, які існують в інститутах культури і фізичної культури, не відображають особливостей роботи КСК, в системі КСК у ряді випадків принижуються роль інструкторів спорту, педагогічних організаторів, вихователів, існує порочна практика необґрунтованих перестановок фахівців, використання їх не за призначенням, особливо в сільській місцевості. Більше того, у зв'язку з переходом підприємств на умови повного держрозрахунку і самофінансування є випадки скорочення посади інструкторів-методистів з виробничої гімнастики з метою економії фонду заробітної платні.

На наш погляд, у всіх інститутах та факультетах фізичної культури вже зараз слід переглянути плани й програми навчання в системі підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації фізкультурних кадрів.

Доцільним є розгляд питань, пов'язаних із фізичною культурою і спортом з позицій охорони здоров'я населення, хоча б у порядку постановки проблеми. *Охорона і зміцнення здоров'я людей* – справа першорядної ваги. В умовах перебудови соціально-економічного розвитку країни значення охорони здоров'я населення зростає. Важливе місце в реалізації державної програми з охорони здоров'я населення відводиться органам і установам охорони здоров'я, соціального забезпечення, фізичної культури, туризму, охорони навколишнього середовища і ін. Проте поліструктурний і поліфункціональний характер організації і діяльності цих органів, відомча роз'єднаність систем у сучасних умовах породжують розбалансованість за функціями, розпиленість і розосередження матеріальних, людських і фінансових ресурсів, і як наслідок – негативно впливають на досягнення кінцевих результатів.

Відоме теоретичне положення, що суб'єкт управління повинен відповідати стану керованої системи, зміни в об'єкті спричиняють за собою системні, функціонально-галузеві і структурні перетворення, в суб'єкті. В умовах перебудови соціально-економічного розвитку ставиться завдання створювати органи управління групами взаємозв'язаних галузей, скасовувати зайві ланки, усувати дублювання і паралелізм в роботі, істотно спрощувати і здешевлювати апарат управління.

4.4. Правові проблеми вдосконалення управління фізичним заняттям населення

Процес регулювання суспільних відносин у сфері фізкультури, спорту і туризму здійснюється нормами, що містяться в різних нормативно-правових актах всеукраїнського та місцевого значення.

Всеукраїнське законодавство про фізичну культуру, спорт і туризм не може бути вважано цілісним, комплексним, стабільним і таким, що відповідає сучасним вимогам. З одного боку, в ньому відсутній основоположний акт про фізичну культуру, спорт і туризм, а з іншого – є безліч підзаконних, головним чином підомчих, нормативних актів. Комплексне законодавче регулювання відносин у сфері фізичної культури, спорту і туризму може бути здійснене у двох напрямках: 1) вдосконалення організаційно-правового механізму на основі всебічної повної і послідовної реалізації конституційних норм і норм законодавства, які регулюють діяльність Рад народних депутатів і апарату управління і забезпечення комплексного соціально-оздоровчого розвитку галузі і територій; 2) вдосконалення законодавства на всеукраїнському і місцевому рівнях, уніфікація і консолідація за допомогою видання укріплених законодавчих актів, що регулюють відносини міжгалузевого характеру, і їх кодифікування.

Як справедливо наголошується в юридичній літературі, зараз обмежені можливості прогностичних розробок долі окремих нормативно-правових актів, оскільки це не закони, що очолюють галузь, підгалузь або інститут законодавства. Закони першій необхідні для вдосконалення системи законодавства в цілому і впровадження законодавчої стратегії.

Розглянемо деякі правові проблеми вдосконалення законодавства про фізичну культуру.

Першим напрямом кодифікування законодавства про фізичну культуру і спорт є створення нового єдиного нормативного акту, який, на думку більшості теоретиків і практиків, повинен прийняти форму всеукраїнського закону про фізичну культуру і спорт. У цілому погоджуючись з цією пропозицією, вважаємо, що закон повинен бути широким і охоплювати регулювання всіх сфер фізичної культури і спорту.

Верховна Рада та Кабінет Міністрів України у своїх ухвалах, розпорядженнях, наказах розглядають фізичну культуру і спорт в єдиній системі заходів щодо охорони здоров'я населення. У зв'язку з цим доцільно законодавче регулювання фізичної культури і спорту єдиним актом, що відповідає потребам кодифікування законодавства в цілому.

У літературі з питання найменування і змісту норм пропонованого закону про фізичну культуру є різні погляди. Так, А. П. Скрипник вважає, що цей закон повинен бути всеукраїнського характеру під орієнтовною назвою «Про створення державних органів спортивного руху в Україні». У його структуру він включив форми й напрями сприяння держави, його органів розвитку масової фізичної культури і спорту, відносини державних органів з ДСТ, повноваження місцевих Рад народних депутатів, органами державного управління і адміністрації установ у питаннях розвитку фізичної культури.

З такою концепцією навряд чи можна погодитися. Приведемо ряд аргументів.

На думку А. П. Скрипника, в проект акту повинні бути включені правові норми загального характеру, що іменуються в літературі декларативними конститутивними, для регулювання основних напрямів і форм зв'язків держави з спортивним механізмом. Проте цього недостатньо.

Перш за все сприяння держави розвитку фізичної культури в країні – це конституційне положення, що відображає політику держави в цій сфері. Конституційні норми повинні бути конкретизовані й деталізовані нормами інших галузей права. І тут важливе місце належить нормам, які створюють ряд правових інститутів, що регулюють неоднорідні за природою, але диференційовані відношення у сфері фізкультури і спорту. Йдеться про основні генеральні й наочні галузеві інститути регулювання, які й повинні бути включені в проект закону. Інакше за межами правового регулювання залишаться багато відносин, що виникають у процесі організації керівництва фізкультурним рухом.

Основний інститут як комплекс нормативних розпоряджень, що визначають предмет і завдання галузі, утворюють норми-завдання, загальні галузеві дефініції. Це свого роду об'єднання, що втілює єдність і цілісність галузі і виступає в її рамках як активний центр.

Елементами структури правової галузі фізичної культури повинні бути взаємозв'язані галузеві правові інститути, що регулюють однорідні відносини різних видів як ззовні, так і всередині єдиної системи організації спорту в нашій країні. У свою чергу диференційовані правові інститути, що становлять комплекс норм для закріплення загальної юридичної конструкції, утворюють генеральні інститути, без яких також немислимо створювати проект майбутнього закону. Вказані інститути і призначені регулювати не тільки основні канали сприяння держави розвиткові фізичної культури, але й сам механізм управління фізкультурним рухом. Більше того, в сучасних умовах доцільно оцінювати правові явища у сфері розвитку фізичної культури з урахуванням тими або іншими правовими інститутами і нормами інтересів як масового, так і професійного спорту, їх учасників.

Отже, запропоноване А. П. Скрипником коло питань, що підлягають регулюванню, повинне бути значно ширше, а найменування акту повинне відображати концепцію розвитку фізичної культури і спорту.

С. А. Іщенко спробував сконструювати схему пропонованого закону. На його думку, основним завданням закону про фізкультуру повинне бути визначення економічних і правових гарантій здійснення оздоровчої політики, повної реалізації громадянами і їх об'єднаннями, державними організаціями властивих їм функцій і повноважень. Закон повинен сприяти формуванню нового юридичного мислення фахівців фізичної культури, що служать апарату управління фізичною культурою, утвердженню в їх свідомості принципів законності, соціальної справедливості, організаційної єдності прав, обов'язків і відповідальності. Все це говорить про те, що в законі повинні бути закріплені матеріальні, організаційні і правові гарантії, які забезпечували б реалізацію

цінної суб'єктності громадян, їх об'єднань, державних організацій і їх органів.

Ухвалення такого закону вирішило б багато проблем, що стоять нині перед фізичним вихованням громадян, і, що особливо важливо, конкретизувало б форми участі громадян в управлінні й розвитку цієї сфери.

Підготовку проекту закону бажано здійснювати з урахуванням досліджень учених, досвіду уніфікації норм у сфері охорони здоров'я, вищої і середньої спеціальної освіти, соціального захисту людини. Корисно використовувати і досвід зарубіжних країн, де прийняті законодавчі акти або розробляються їх проекти, в яких регулюються відповідні питання фізичної культури або деякі її аспекти. Так, у Франції прийнятий закон про розвиток фізичної культури і заборони застосування в спорті фармакологічних стимулюючих засобів, у Бельгії – закон про професійно-любительський бокс, у США – закон про любительський спорт США. У нас розробляється проект законодавчого акту про заборону негативних явищ у спорті. Велика законотворча робота з питань фізичної культури проводиться у багатьох країнах світу.

Порівняльне правознавство й аналіз теоретичного матеріалу про специфічність розвитку фізичного виховання, теорії спорту, фізичної культури, активного відпочинку в інших країнах показують, що з цього питання накопичено досить законодавчого матеріалу і знань, вироблені концепції відповідної теорії фізичної культури, теорії фізичного виховання, теорії спорту, теорії деяких профільованих напрямів і форм функціонування фізичної культури (професійно-прикладної, повсякденно-побутової, оздоровчо-рекреаційної фізичної культури, базової фізичної підготовки, зміцнення і охорони здоров'я).

Вивчення досвіду законодавства зарубіжних країн, безумовно, цінне, цікаве й корисне для успішного розвитку фізкультури і спорту, управління ними, а також вдосконалення українського законодавства про фізичну культуру.

Одним напрямом кодифікування законодавства про фізичну культуру і спорт є одночасне видання укріплених комплексних нормативних актів місцевого, територіального характеру. Це обумовлюється особливостями економічних умов, що породжують індивідуальний (деколи унікальний) підхід до організації спортивної роботи в тих або інших районах. Розвитку масовості фізичної культури і спорту за місцем проживання і в трудових колективах сприятиме організація рекреаційної фізичної культури, активного відпочинку, функціонування груп здоров'я, загальної фізичної підготовки і здоров'я, організації атлетичної гімнастики, спортивних клубів, клубів любителів бігу, швидкого двору в мікрорайонах, у парках і зонах відпочинку, спортивних секцій, спортивних команд у культурно-спортивних, оздоровчих і соціально-педагогічних центрах і центрах.

Територіальні форми організації фізкультури і спорту за місцем проживання є новими державно-суспільними утвореннями. Успішне їх функціонування залежить від ряду обставин, передусім від наявності належного правового регулювання.

I. Дайте відповіді на такі запитання.

1. Який орган державної влади здійснює законодавче регулювання відносин у сфері фізичної культури і спорту?
2. Яку роль відіграє Державний комітет України з питань фізичної культури і спорту?
3. Розкрийте завдання Національної доктрини розвитку фізичної культури і спорту?
4. Яка роль держави у розвитку фізичної культури і спорту?
5. Які умови визначають концепцію вдосконалення системи будь-якої галузі державного управління?
6. Чому законодавство про фізичну культуру і спорт не може бути визнане таким, що відповідає сучасним вимогам?
7. Які існують на сьогоднішній день правові проблеми вдосконалення законодавства про фізичну культуру і спорт?
8. Які правові норми, на вашу думку, повинен включати закон про фізичну культуру?
9. Яке значення має вивчення досвіду законодавства зарубіжних країн?
10. Розкрийте зміст напрямків кодифікування законодавства про фізичну культуру і спорт?

II. Розкрийте зміст понять:

«управління», «державне управління», «менеджмент», «державна», «пільги», «гарантії», «правовий захист», «суспільні відносини».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Проблеми вдосконалення державного управління фізичним вихованням населення.
2. Зміст і організація державного управління фізичною культурою і спортом.
3. Основні напрями вдосконалення управління фізичним вихованням громадян.
4. Правові проблеми вдосконалення управління фізичним вихованням населення.
5. Нормативно-правова база управління фізичної культури і спорту.
6. Система державних органів управління фізичної культури і спорту.
7. Функції державної служби.
8. Принципи державної служби.
9. Державна служба як соціально-правовий інститут.
10. Національна доктрина розвитку фізичної культури і спорту.

Тема 5. ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

ПЛАН

- 5.1. Правова регламентація в сфері фізичної культури і спорту.*
- 5.2. Правовідносини в сфері фізичної культури і спорту.*
- 5.3. Механізм правового регулювання в сфері фізичної культури і спорту.*
- 5.4. Функції права в спортивних відношеннях.*

5.1. Правова регламентація в сфері фізичної культури і спорту

Державне значення фізичної культури і спорту в сучасних умовах становлення незалежності України визначається їх все зростаючою роллю в здійсненні різних функцій держави. При цьому розвиток фізичної культури і спорту виступає одним з конкретних, відносно самостійних напрямків діяльності України і її державних органів влади та управління. Дана обставина є об'єктивною передумовою для вирішення законодавчого регулювання фізичної культури і спорту як самостійної, відносно відокремленої галузі.

Довгий час у сфері фізичної культури і спорту були відсутні елементарні норми, а їх відсутність компенсувалась великою кількістю локальних чи відомчих, не правових норм, які представляли інтереси вузької групи, часто навіть супереч з правами спортсмена, тренера.

На даний час правова політика соціального регулювання в сфері фізичної культури і спорту значно активізувалась. Прийнята та затверджена концепція розвитку фізичної культури і спорту на Україні, Закон України «Про фізичну культуру і спорт». Україна стала повноправною учасницею різноманітних міжнародних об'єднань, організацій та федерацій як самостійний правоправний суб'єкт.

Необхідність прийняття законодавчих актів в сфері фізичної культури і спорту проявляється у наступному:

- а) спорт і фізична культура є самостійними системами, тобто схильні до самостійному впливу та змінам;
- б) фізична культура і спорт тісно пов'язана з економічною системою суспільства;
- в) фізична культура і спорт на Україні не мають змісту без взаємодії з іншими міжнародними фізкультурними і спортивними організаціями.

Основні тенденції законодавчого регулювання сфери фізичної культури і спорту проявляються у наступному:

1. виявлення положення фізичної культури і спорту в соціально-економічному розвитку країни;
2. розкриття особливостей і визначення галузі фізичної культури і спорту як об'єкта державного правового регулювання;
3. зміцнення конституційних основ розвитку масового спорту і фізичної культури;
4. розкриття характеру і особливостей правового регулювання суспільних відносин в сфері фізичної культури і спорту.

Законодавство про фізичну культуру і спорт – це система нормативно-

правових актів, які встановлюють, регулюють і змінюють суспільні відносини в сфері фізичної культури і спорту. До них відносяться:

1. акти вищого органу влади – Верховної Ради України, які носять назву «Закон»;

2. акти органів загальної компетенції – постанови Кабінету Міністрів України – наприклад, про реєстрацію підприємств в сфері фізичної культури і спорту; відведенні земельної ділянки для будівництва спортивних споруд та ін.

3. акти органів спеціальної компетенції (накази Міністерства України у справах молоді і спорту);

4. акти органів відомчої компетенції (міністерств, федерацій, асоціацій);

5. акти органів місцевої компетенції – адміністрації клубів, шкіл та ін.

Головним завданням правового регулювання є правова регламентація функцій державних і суспільних організацій, закріплення прав і обов'язків окремих громадян і підприємств, правова охорона інтересів населення з питань фізичної культури і спорту.

Спортивне право – це правові норми, які стосуються спорту, фізичної культури і фізичного виховання, висвітлені у юридичних нормативних актах (Закон, Постанова та ін.), норми, які регулюють заняття спортом, проведення змагань, і висвітлені в спортивних статутах, положеннях, правилах, а також інші офіційні акти, встановлені органами спеціальної компетенції в сфері спорту (інструкції, накази, розпорядження).

Право є інструментом захисту і рівномірно забезпечує спортивну діяльність, охороняє у недоторканості свободи особи, функціонування різних організацій, федерацій, асоціацій та ін.

В спортивних правовідносинах проявляються такі функції права як організаційна і охоронна.

Організаційна функція закріплює оптимальну організаційну структуру всіх спортивних і фізкультурних організацій, а також створення реальних основ забезпечення і страхування в сфері фізичної культури і спорту (отримання професії, освіти, відшкодування збитків та ін.).

Охоронна функція охороняє спорт від негативних зовнішніх впливів (ризик, небережність, підкуп, махінації та ін.).

Важливе значення має знання міжнародних правил хартії, установ і інших регламентуючих документів спортивного напрямку, що має бути вкладено в основу діяльності суспільних оздоровчих і спортивних товариств, федерацій та ін.

Законодавчо необхідно, і в цьому полягає майже основне завдання права в сфері фізичної культури і спорту, встановити певні соціально-правові гарантії і компенсації у випадку травматизму, праці в умовах підвищеного ризику, пенсійного забезпечення у випадку втрати працездатності, навчання різноманітним професіям.

Важливе значення, з точки зору правового впливу, має і швидка комерціалізація спорту, формування ринку праці, продаж спортсменів, тренерів у клуби.

Соціальний захист спортсменів проявляється у наступному:

- спортсмени користуються всіма правами працівника по найму;
- оформляють свої трудові відносини з організаціями шляхом укладання договору (контракту) про відшкодування затрат, компенсацій за фінансові витрати, які пов'язані з участю у змаганнях з врахуванням потреб цих організацій і Закону;
- органи влади і управління, а також суспільних і державних організацій в сфері фізичної культури і спорту створюють спортсменам (тренерам) необхідні соціально-побутові умови, забезпечують охорону їх здоров'я, працевлаштування, пенсійне забезпечення;
- особи, які беруть участь у змаганнях, повинні мати страховий поліс;
- держава забезпечує свободу створення і функціонування професійних спілок, асоціацій, клубів, порядок заняття професійним спортом з урахуванням установ, хартій, положень та інших документів міжнародних організацій;
- охороняє діяльність спортсменів від прийомів, способів і засобів, які заборонені в спорті спеціальними правовими нормами;
- економічний захист прав спортсменів (тренерів) – оплата праці, соціального страхування, встановлення пільг і переваг, допомога безробіттю, у випадді за дитиною та ін.

Тема 6. ПРАВОВІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ФІЗКУЛЬТУРНИХ І СПОРТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

ПЛАН

- 6.1. Підприємство - організаційна форма господарювання.
- 6.2. Види та організаційні форми підприємств (організацій) у сфері фізичної культури і спорту.
- 6.3. Створення, реорганізація і ліквідація підприємств.
- 6.4. Господарська, економічна і соціальна діяльність підприємства.

6.1. Підприємство - організаційна форма господарювання

Серед суб'єктів господарського права найважливіше місце належить підприємству як первинній ланці народного господарства. Підприємство - основна організаційна одиниця народного господарства України. Це обумовлено особливостями економічних і соціальних функцій підприємства в економічній системі, а саме функції товаровиробника, що задовольняють суспільні потреби в продукції, роботах, послугах.

Головним нормативним актом, що регулює діяльність підприємств, є Господарський кодекс України. У ньому визначаються види й організаційні форми підприємств, правила їх створення, реєстрації, реорганізації і ліквідації, організаційний механізм здійснення ними підприємницької діяльності. Законодавство створює рівні правові умови для діяльності підприємств незалежно від форм власності майна й організаційної форми підприємства.

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.

Підприємства можуть створюватися як для здійснення підприємництва, так і для некомерційної господарської діяльності. Підприємство є юридичною особою і діє на основі статуту.

Управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна й участі в управлінні трудового колективу. Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник призначає керівника підприємства. У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодження сторін.

Керівник підприємства без довіреності діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах із юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства й вирішує питання його діяльності.

Як самостійна господарська одиниця підприємство може вступати в договірні відносини з іншими суб'єктами господарської діяльності, здійснювати

виробничо-економічну діяльність, формувати свою організаційну структуру, управлінський апарат, штатний розклад, розпоряджатися фінансами, займатися купівлею, переробкою і продажем продукції, надавати соціальні послуги населенню. Підприємство є самостійним господарським суб'єктом, може мати у своєму розпорядженні основні й оборотні кошти, наймати робочу силу, здійснювати виробничу, науково-дослідну і комерційну діяльність. Юридичний зміст даного визначення полягає в тому, що підприємство при здійсненні своєї господарської діяльності має право за власною ініціативою приймати будь-які рішення, що не суперечать законодавству України.

Підприємство – це статутний суб'єкт, що господарює. Статут підприємства повинен визначати мету і предмет діяльності окремого підприємства, відхилитися від яких без зміни статуту підприємству заборонено. Статут також визначає межі спеціальної правоздатності підприємства як юридичної особи. Це один із найважливіших правових актів підприємства, який регулює його економічну, господарську й соціальну діяльність.

Головне завдання підприємства – задовольняти в чому-небудь потреби населення, одержуючи при цьому прибуток, за рахунок якого задовольняються соціальні й економічні інтереси колективу і власника майна підприємства.

Кожне підприємство, фірма, об'єднання незалежно від форм власності діє на основі господарського (комерційного) розрахунку, основними принципами якого є самофінансування, самозабезпечення, матеріальна зацікавленість, економічна відповідальність, свобода господарської діяльності, конкуренція між товаровиробниками, контроль за їх господарською діяльністю.

Комерційний розрахунок – це економічна категорія товарного виробництва, яка відбиває складну систему економічних відносин, що виникають у процесі товарного виробництва, реалізації продукції, при розподілі й використанні отриманого прибутку.

Підприємство має самостійний баланс, поточний та інші рахунки в банках, печатку зі своїм найменуванням, а промислове підприємство – також товарний знак. Підприємство не може мати у своєму складі інших юридичних осіб.

Підприємство здійснює будь-які види господарської діяльності, якщо вони не заборонені законодавством України і відповідають цілям, передбачених статутом підприємства.

Підприємство володіє певними матеріальними, трудовими і грошовими ресурсами, необхідними для задоволення попиту споживачів у визначених видах продукції і послугах. Воно має необхідне для господарюючого суб'єкта майно – виробничі і невиробничі фонди, якими воно володіє, користується і розпоряджається за правом власності або повного господарського володіння. Це майно юридично відчужене, як правило, від майна власника підприємства і закріплене за підприємством як суб'єктом права. Виробничі і невиробничі фонди знаходяться на самостійному бухгалтерському балансі, гроші – на розрахунковому рахунку підприємства в банку.

Підприємство виступає як виробник і забезпечує процес виробництва на основі самооплатності і самостійності. Від успіху окремих підприємств

залежить обсяг створюваного валового національного продукту, соціально-економічний розвиток суспільства, ступінь задоволення населення країни матеріальними і духовними благами.

Таким чином, **підприємство** – це самостійна господарська організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку для здійснення господарської діяльності з метою задоволення суспільних потреб у товарі (продукції, роботах, послугах) і одержання прибутку, яка діє на основі статуту, користується правами і виконує обов'язки щодо своєї діяльності, є юридичною особою, має самостійний баланс, розрахунковий та інші рахунки в банках.

У російській літературі фігурує термін „спортивна організація”. Закон „О физической культуре и спорте в Российской Федерации” спортивну організацію розглядає як одну з організаційно-правових форм спортивного об'єднання, створену на основі членства з метою спільної діяльності з проведення оздоровчої і спортивної роботи і досягнення своїх статутних цілей (ст. 2).

У І. І. Переверзіна фізична культура і спорт як об'єкт соціального управління – це численні спортивні організації: спортивні школи, спортивні клуби, спортивні команди з видів спорту, стадіони, спортивно-оздоровчі центри, спортивні федерації та ін.

В. І. Жолдак і В. А. Квартальное теж говорять про спортивні організації.

У Законі України „Про фізичну культуру і спорт” вживаються терміни „громадська організація спортивної спрямованості”, „спортивний заклад”, суб'єктами організації діяльності спортсмена-професіонала названі спортивні клуби, професійні спортивні ліги, національні спортивні федерації. Єдиного збірного терміна, який би позначав поняття суб'єкта господарювання у сфері фізичної культури і спорту, Закон не наводить.

Ю. П. Мічуда оперує терміном „спортивне підприємство”. **Спортивне підприємство** – це самостійний господарюючий суб'єкт, що має права юридичної особи та здійснює виробництво спортивних послуг, а також інші види господарської діяльності.

Термін „**організація**” (франц. organisation, від пізньолат. organizo - надаю стрункий вигляд, влаштовую) має багато значень, зокрема: 1) внутрішня впорядкованість, погодженість взаємодії більш-менш диференційованих і автономних частин цілого, обумовлена його будовою; 2) об'єднання людей, які спільно реалізують певну програму чи мету і діють за визначеними процедурою і правилами.

Термін „підприємство” в англійській мові має два відповідники: enterprise – установа і factory – завод. Словник української мови визначає „підприємство” як окрему виробничу установу (завод, фабрика і т. ін.) і як діяльність у якій-небудь галузі, що дає прибутки.

З правової точки зору, **підприємство** є юридичною особою, має самостійний баланс, з економічного боку – підприємство повинно бути самоокупним і прибутковим.

Серед оздоровчих закладів є такі, що не мають юридичної особи (колектив фізкультури), і такі, що не відповідають економічним вимогам.

Господарський кодекс України визначає єдине поняття самостійного

підпідприємцю суб'єкта – „підприємство“. У сфері фізичної культури і спорту можливе використання обох понять: і „організація“, і „підприємство“.

6.2. Види та організаційні форми підприємств (організацій) у сфері фізичної культури і спорту

Залежно від форм власності в Україні діють підприємства таких видів:

- 1) приватне підприємство, що діє на основі приватної власності громадян (суб'єкта господарювання (юридичної особи));
- 2) підприємство, що діє на основі колективної власності (підприємство колективної власності);
- 3) комунальне підприємство, що діє на основі комунальної власності територіальної громади (комунальне унітарне підприємство);
- 4) державне підприємство, що діє на основі державної власності (державне комерційне підприємство, казенне підприємство);
- 5) підприємство, засноване на змішаній формі власності (на базі об'єднання майна різних форм власності) – спільне підприємство.

Залежно від способу утворення (заснування) та формування статутного фонду в Україні діють унітарні та корпоративні підприємства.

Унітарне підприємство створюється одним засновником, який виділяє певне майно, формує статутний фонд, не поділений на частки (паї), затверджує статут, розподіляє доходи, безпосередньо або через керівника, який ним призначається, керує підприємством і формує його трудовий колектив, вирішує питання реорганізації та ліквідації підприємства. Унітарними є державні, комунальні підприємства, підприємства засновані на власності об'єднання громадян, релігійної організації або на приватній власності засновника.

Корпоративне підприємство утворюється, як правило, двома або більше засновниками за їх спільним рішенням (договором), діє на основі об'єднання майна та/або підприємницької чи трудової діяльності засновників (учасників), їх спільного управління справами, на основі корпоративних прав, участі у розподілі доходів та ризиків підприємства. Корпоративними є кооперативні підприємства, господарські товариства.

Залежно від кількості працюючих та обсягу валового доходу від виробництва продукції за рік підприємства поділяються на малі, середні та великі.

Малі підприємства (незалежно від форм власності) – середньооблікова чисельність працюючих не перевищує 50 осіб; обсяг валового доходу не перевищує суми, еквівалентної 500 тис. євро.

Великі підприємства – чисельність працюючих перевищує 1000 осіб; обсяг валового доходу перевищує суму, еквівалентну 5 млн. євро. Усі інші підприємства є середніми.

Господарське законодавство визначає правовий статус об'єднання підприємств – господарської організації, утвореної у складі двох або більше підприємств з метою координації їх виробничої, наукової та іншої діяльності або вирішення спільних економічних та соціальних завдань. Організаційно-правовими формами об'єднань підприємств є: асоціація, корпорація,

консорціум, концерн.

Суб'єктом господарювання визнається громадянин, який здійснює підприємницьку діяльність і зареєстрований як підприємець без статусу юридичної особи. Громадянин-підприємець відповідає за своїми зобов'язаннями усім своїм майном, він зобов'язаний:

- у передбачених законом випадках і порядку одержати ліцензію на здійснення певних видів господарської діяльності;
- повідомляти органи державної реєстрації про зміну адреси, предмету діяльності, інших суттєвих умов своєї підприємницької діяльності;
- додержуватися прав і законних інтересів споживачів, правил обов'язкової сертифікації продуктів;
- не допускати недобросовісної конкуренції;
- вести облік результатів своєї підприємницької діяльності;
- своєчасно подавати податковим органам декларації про доходи, інші необхідні відомості для нарахування податків, сплачувати податки та інші обов'язкові платежі.

Відповідно до законів громадянин-підприємець може бути визнаний судом банкрутом.

У відповідності з класифікацією, визначеною Господарським кодексом України, Законом „Про фізичну культуру і спорт“, спортивні організації (підприємства) можна поділити на такі види:

- 1) державне підприємство (державне комерційне підприємство, казенне підприємство);
- 2) комунальне унітарне підприємство;
- 3) колективне підприємство (кооператив; підприємство, створене громадським об'єднанням, орендне підприємство);
- 4) приватне підприємство;
- 5) спільне підприємство;
- 6) об'єднання підприємств (асоціація).

Державне комерційне підприємство утворюється компетентним органом державної влади в розпорядчому порядку на базі відокремленої частини державної власності. Майно державного комерційного підприємства перебуває у державній власності і закріплюється за ним на праві господарського відання. Воно не має права безоплатно передавати належне йому майно іншим юридичним особам чи громадянам. Відчужувати, віддавати в заставу майнові об'єкти, що належать до основних фондів, здавати в оренду цілісні майнові комплекси структурних підрозділів державне комерційне підприємство має право лише за попередньою згодою органу управління.

Державні комерційні підприємства зобов'язані приймати та виконувати державні замовлення і завдання, а також враховувати їх при формуванні робочої програми. Порядок визначення відрахувань до цільових фондів (амортизаційного, розвитку виробництва, оплати праці, резервного), їх граничні розміри, порядок формування і використання встановлюються законом. У випадку зміни керівника державного комерційного підприємства, який призначається органом управління, обов'язковим є проведення ревізії

фінансово-господарської діяльності підприємства.

Казенне підприємство створюється у галузях народного господарства, в яких:

- згідно з законодавством дозволено здійснення господарської діяльності лише державним підприємством;
- основним (понад 50%) споживачем продукції (робіт, послуг) виступає держава;
- за умовами господарювання неможлива вільна конкуренція виробників чи споживачів;
- переважачим (понад 50%) є виробництво суспільно-необхідної продукції (робіт, послуг), яке за своїми умовами і характером потреб, що ним обслуговується, як правило, не може бути рентабельним;
- приватизацію майнових комплексів державних підприємств заборонено законодавством.

Казенне підприємство створюється за рішенням Кабінету Міністрів України.

Орган, до сфери управління якого входить казенне підприємство, затверджує статут, призначає керівника, дає дозвіл на здійснення господарської діяльності, визначає види продукції (робіт, послуг). Майно казенного підприємства закріплюється за ним на праві оперативного управління в обсязі, визначеному в статуті підприємства.

У 2005 р. органами Державного казначейства Міністерству у справах молоді та спорту України було виділено 552,2 млн. грн., з яких розпорядником нижчого рівня та одержувачам бюджетних коштів було виділено 550,8 млн. грн.

Згідно з Указом України „Про державний бюджет на 2006 рік“ за бюджетними програмами Мінсім'ямолодьспорту встановлені бюджетні призначення (поточні видатки та надання кредитів) із загального фонду бюджету в обсязі 613,933 млн. грн., в тому числі поточні видатки – 539,783 млн. грн., капітальні видатки – 73,25 млн. грн., що на 10,4 % більше обсягу бюджетних призначень 2005 р.

У 2006 р. Міністерство виконувало 12 бюджетних програм з розвитку фізичної культури і спорту з загальним обсягом видатків – 295,419 млн. грн.

Серед них бюджетна програма „Заходи з підготовки України до участі у змаганнях на право проведення фінальної частини чемпіонату Європи 2012 року з футболу в Україні та Республіці Польща“ (обсяг бюджетного призначення 15 млн. грн.).

Також у 2006 р. Міністерству вперше передбачено субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам, наприклад, на проведення в Київській області експерименту за принципом „гроші ходять за дитиною“ – 25,0 млн. грн.

Інше український центр фізичного здоров'я населення „Спорт для всіх“ є державною бюджетною організацією, має статус юридичної особи, самостійний баланс, рахунки в установах Державного казначейства. Згідно з Положенням Центр виконує такі завдання:

- 1) бере участь у розробці та реалізації державних програм з організації і

проведення оздоровчої діяльності серед різних груп населення за місцем проживання та в місцях масового відпочинку;

2) проводить розробку, апробацію оздоровчих та загальнодоступних спортивних технологій, нових форм рекреаційної та реабілітаційної роботи;

3) організовує й проводить всеукраїнські спортивні заходи за місцем проживання та масового відпочинку населення;

4) надає методичну допомогу обласним, міським, районним у містах центрам; вносить пропозиції щодо забезпечення центрів спортивними спорудами, оздоровчим та спортивним інвентарем і обладнанням з урахуванням можливостей регіону;

5) сприяє розвитку підприємництва, залученню приватних інвестицій, здійснює консультативно-методичну роботу стосовно ліцензування у сфері оздоровчої роботи за місцем проживання та в місцях масового відпочинку населення.

Центр має право:

- укладати угоди з підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності на виконання ними робіт щодо підвищення рівня оздоровчої роботи за місцем проживання та в місцях масового відпочинку;

- співпрацювати з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та громадськими організаціями спортивної спрямованості, іншими об'єднаннями громадян, окремими громадянами в реалізації проектів щодо оздоровлення населення засобами фізичної культури і спорту.

В Україні активізується діяльність дитячо-підліткових клубів за місцем проживання. У 2003 році працювало 1497 дитячо-підліткових клубів, що порівняно з 2000 роком (1251 клуб) збільшилось на 16,5%. Найбільша кількість клубів належить до житлового фонду – 33% від загальної кількості, органам державного управління освітою – 13,3%, відомчому фонду – 11%, органам державного управління сім'ї, молоді та спорту – 5,5%, органам державного управління культурою – 5,2%.

Комунальне унітарне підприємство утворюється органом місцевого самоврядування в розпорядчому порядку на базі відокремленої частини комунальної власності. Майно комунального унітарного підприємства закріплюється за ним на праві господарського відання (комунальне комерційне підприємство) або на праві оперативного управління (комунальне некомерційне підприємство).

Статутний фонд комунального унітарного підприємства утворюється органом управління. Керівник підприємства призначається органом управління. Збитки, завдані комунальному підприємству внаслідок виконання рішень органів державної влади чи органів місцевого самоврядування, підлягають відшкодуванню добровільно або за рішенням суду.

Департамент фізичної культури постійно приділяє увагу підготовці спортивного резерву, спортсмени якого дислокуються у дитячо-юнацьких спортивних школах, спеціалізованих дитячо-юнацьких спортивних школах олімпійського резерву, спортивних секціях, спортивних клубах, школах вищої майстерності.

У 2003 році в Україні працювало 1378 дитячо-юнацьких спортивних шкіл (ДЮСШ), 756 спеціалізованих дитячо-юнацьких шкіл олімпійського резерву (ДЮОШОР), 32 школи вищої спортивної майстерності (ШВСМ).

Нормативно-правовою базою діяльності дитячо-юнацьких спортивних шкіл є:

- Постанова Кабінету Міністрів України „Про затвердження переліку видів позашкільних навчальних закладів і Положення про позашкільний освітній заклад“; Накази Міністерства у справах сім'ї, молоді і спорту: „Про встановлення умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту“; „Про затвердження Норм витрат на проведення спортивних змагань та навчально-тренувальних зборів“; „Про затвердження Положення про кваліфікаційні категорії тренерів-викладачів зі спорту в порядку і умови їх присвоєння“ та ін.

Підприємством об'єднання громадян є корпоративне підприємство, створене на власності об'єднання громадян (громадської організації) для здійснення господарської діяльності. Право власності об'єднань громадян здійснюють їх вищі статутні органи управління.

Засновником підприємства об'єднання громадян є відповідне об'єднання громадян, що має статус юридичної особи, а також об'єднання (спілка) громадських організацій.

Прикладом є Боярський міський спортивний клуб інвалідів „Ікар“ – громадське добровільне громадське об'єднання, яке об'єднує в своїх рядах інвалідів з метою захисту їх законних інтересів, створення умов для реабілітації та виховання, більш повної участі інвалідів у суспільному житті. Згідно зі Статутом Клуб є юридичною особою, здійснює свою діяльність відповідно до Закону „Про громадські об'єднання“. Клуб володіє майном, має власний баланс, грошову печатку, логотип тощо.

Членами клубу мають право бути інваліди і члени їх сімей, які надають грошову допомогу клубу, беруть участь у його діяльності, признають Статут клубу.

Органами управління є:

- Рада засновників – вищий орган, що здійснює загальне керівництво;
- Дирекція клубу, яка призначається Радою засновників, здійснює керівництво поточною діяльністю.

Майно клубу формується за рахунок:

- грошових і майнових внесків засновників у статутний, резервний та інші фонди;
- внесків членів клубу;
- благодійних внесків юридичних і фізичних осіб;
- коштів місцевого та державного бюджетів, якщо вони передбачають витрати на підтримку інвалідів;
- інших джерел, дозволених чинним законодавством.

Правовий статус спортивного клубу визначений Положенням про спортивний клуб підприємств, організацій, установ галузей промисловості, затвердженим Центральною радою спортивного товариства „Україна“.

Спортивний клуб підприємства може бути:

- самостійною громадською організацією зі статусом юридичної особи;
- спортивним закладом у складі профспілкової організації чи об'єднання;
- спортивним закладом у структурі виробничого об'єднання, підприємства чи організації на правах "цеху здоров'я";
- спортивно-розрахунковим об'єднанням зі статусом юридичної особи або в структурі виробничого підприємства чи профспілкової організації;
- іншим спортивним закладом відповідно до Положення та залежно від структури виробництва.

Спортивний клуб входить до структури спортивного товариства "Україна", члени цього клубу одночасно є членами цього товариства. Спортивний клуб у своїй діяльності керується Статутом спортивного товариства "Україна" (затверджений II з'їздом СТП "Україна" 17.11.2000 р., погоджений Міністерством юстиції України 21.04.2001 р.), цим положенням, а також може мати власний статут, який не суперечить Статуту товариства. Положенням про спортклуб і реєструється у встановленому порядку, після чого набуває прав юридичної особи. Спортивний клуб має відповідну назву, свою емблему, нагрудні знаки, вимпел, спортивні та пам'ятні медалі, грамоту, диплом, спортивну форму. Штатний розклад спортивного клубу затверджується правлінням спортивного клубу за поданням голови правління та узгоджується з профспілковим комітетом і дирекцією підприємства в тому випадку, коли він є їх структурним підрозділом.

Спортивний клуб має право:

- У встановленому порядку мати свою власність, майно, необхідні для здійснення статутної діяльності, орендувати спортивні споруди, приймати та звільняти тренерів, працівників фізичної культури, заключати договори, видавати довіреності. Згідно з законодавством може здійснювати господарську та іншу комерційну діяльність шляхом створення госпрозрахункових організацій і установ із статусом юридичної особи, заснувати підприємства у порядку, встановленому законодавством. Присвоювати членам спортивного клубу, які виконали нормативи, I-III спортивні та юнацькі спортивні розряди, нагороджувати їх відповідними знаками.

- Нагороджувати членів підрозділів спортивного клубу (в т.ч. колективних) грамотами, пам'ятними подарунками та грошовими преміями за активну участь в організації і роботі та високі спортивні результати. Здійснювати фінансування змагань, спартакіад, навчально-тренувальних зборів, інших масових оздоровчих заходів, участі спортсменів і команд клубу у змаганнях будь-якого рангу.

- У встановленому порядку представляти до присвоєння звання "Майстер спорту", "Майстер спорту міжнародного класу", "Заслужений майстер спорту", "Заслужений тренер України", "Заслужений працівник фізичної культури" та інше.

- Присвоювати активістам, які прослухали відповідні семінари, звання громадських інструкторів (тренерів), суддів зі спорту та видавати їм посвідчення.

- Мати команди майстрів з ігрових видів спорту, СДЮШОР та ДЮСШ за рахунок коштів та матеріально-спортивної бази для них. Брати участь у змаганнях офіційними командами, кращими спортсменами у змаганнях будь-яких організацій, а також в турнірах, матчевих зустрічах, меморіалах, кубках із видів спорту в Україні та поза її межами.

- Проводити навчально-тренувальні збори перед відповідними змаганнями для команд і спортсменів, які готуються до цих змагань.

- Проводити наукові конференції, семінари для навчання фізкультурних кадрів, громадського активу та тренерів із видів спорту.

- Самостійно або разом із адміністрацією та профспілковим комітетом організовувати літні та зимові спортивно-оздоровчі табори, зони та бази активного відпочинку.

- Встановлювати розміри й збирати індивідуальні та колективні членські внески. В Україні функціонують спортивні товариства „Колос“, „Спартак“, „Динамо“, „Україна“ та ін.

Спортивне товариство профспілок „Україна“ є масовою добровільною самостійною громадською організацією, яка на умовах індивідуального і колективного членства об'єднує громадян, громадські організації, трудові колективи підприємств, організацій та установ галузей промисловості, сільськогосподарства, транспорту, сфери управління та обслуговування, колективи вищих і середніх спеціальних навчальних закладів з метою організації та всебічного сприяння розвитку фізичної культури і спорту, створення належних умов для зміцнення здоров'я народу України.

ФСТ „Україна“ є юридичною особою, має рахунки в банку, печатку. Товариство будується за територіально-відомчим принципом. Основою Товариства є первинні спортивні організації – колективи фізкультури, профспілкові, спортивні клуби, які створюються за погодженням із профспілковими комітетами за місцем роботи, навчання або проживання членів товариства і нараховують не менше 15 осіб.

Майно і кошти Товариства утворюються з: вступних і членських внесків; добровільних внесків і пожертвувань; надходжень від проведення виставок, спортивних та інших заходів, лотереї; доходів від господарської діяльності підприємств, створених товариством.

Спільні підприємства – це організаційна форма підприємства, заснована на базі об'єднання майна господарських суб'єктів різних форм власності. Спільні підприємства, як правило, мають форму господарських товариств, тобто суб'єктами права колективної власності.

Засновниками спільних підприємств можуть бути юридичні особи, громадяни, держава. Прикладом є Госпрозрахункове спільне підприємство „Власний футбольний клуб „Буковина“.

Асоціація (різновид об'єднання підприємств) – договірне об'єднання, створене з метою постійної координації господарської діяльності підприємств, що об'єдналися, шляхом централізації однієї або декількох виробничих та управлінських функцій, розвитку спеціалізації й кооперації виробництва, організації спільних виробництв на основі об'єднання учасниками фінансових

та матеріальних ресурсів для задоволення переважно господарських потреб учасників асоціації. Асоціація не має права втручатися у господарську діяльність підприємств – учасників асоціації. Асоціація може представляти інтереси учасників у відносинах з органами держави, іншими підприємствами та організаціями.

Об'єднання футбольних клубів «Професійна футбольна ліга України» є об'єднанням юридичних осіб України – футбольних неаматорських клубів.

Угоду про створення та діяльність ПФЛ України в 1996 році підписали представники 15 футбольних клубів вищої ліги, 18 – першої ліги, 29 – другої ліги. В Угоді визначені розміри внесків до Статутного фонду Ліги кожного члена.

Ліга є юридичною особою, має самостійний баланс, поточний, валютний рахунок в банках. Ліга відповідає за своїми зобов'язаннями усім належним майном. Ліга не відповідає за зобов'язаннями своїх членів.

Органами управління ліги є: Конференція представників засновників Ліги; Рада Ліги; Президент Ліги; Адміністрація. Предмет діяльності Професійної футбольної ліги України:

- організація і проведення Всеукраїнських змагань із футболу серед неаматорських футбольних клубів;
- підготовка футболістів до збірних команд України;
- визначення обов'язкових критеріїв (вимог та умов) для футболістів неаматорів, неаматорських футбольних клубів, тренерів і керівників клубів і ін.

Ліга співпрацює з Федерацією футболу України, Міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту.

6.3. Створення, реорганізація і ліквідація підприємств

Підприємство створюється згідно з рішенням власника (власників) майна або уповноваженого ним органу, підприємства-засновника, організації або рішенням трудового колективу.

Підприємство може бути створене шляхом його реорганізації внаслідок виділення зі складу діючого підприємства або організації одного або декількох самостійних структурних підрозділів за рішенням трудового колективу і за згодою уповноваженого органу або власника. Створення підприємств шляхом виділення здійснюється зі збереженням за новими підприємствами взаємозобов'язань і укладених договорів з іншими підприємствами.

Підприємство може створюватися внаслідок примусового поділу іншого підприємства відповідно до антимонопольного законодавства України. Примусовий поділ підприємства здійснюється згідно з розпорядженням Антимонопольного комітету України та його територіальних управлінь. Розпорядження про поділ підприємства-монополіста є обов'язковим для власника або уповноваженого ним органу. Розпорядження про примусовий поділ визначає термін створення нових підприємств, який не може бути меншим 6 місяців.

Засновником підприємства є особа, що має право створити

встановленому порядку підприємство (організацію) як юридичну особу. За Законом України «Про власність» (ст. 6) і Законом України «Про підприємства в Україні» (ст. 5) таким правом наділені безпосередньо власники засобів виробництва й іншого майна та уповноважені власником органи, тобто фізичні і юридичні особи, що мають установче право дієздатність. Отже, тут діє базисний принцип, згідно з яким засновниками можуть бути «фізичні і юридичні особи, крім випадків, передбачених законодавчими актами України».

Засновники реалізують установчі права шляхом обрання організаційної форми підприємства; визначення цілей і предмета його діяльності; ухвалення рішення про його створення; затвердження у встановленому порядку статуту; виведення безкоштовно на баланс підприємства основних фондів і грошових засобів, що перебувають в обігу; формування органів управління, визначення в межах їх повноважень і т.д.

У тих випадках, коли при створенні підприємства і для його діяльності необхідні природні ресурси, дозвіл на їх використання видається відповідною місцевою радою, а у певних випадках - Верховною Радою України.

Суб'єкт підприємницької діяльності має право відкривати свої філії і представництва без створення юридичної особи й обов'язкової державної реєстрації. У цьому випадку суб'єкт підприємницької діяльності повинен повідомити орган державної реєстрації шляхом внесення додаткової інформації у свою реєстраційну картку.

Основою створення підприємства і його реєстрації є комплект установчих документів установленої форми, на основі яких підприємство функціонує. Стаття 58 Господарського кодексу України дає перелік цих актів:

- рішення власника майна й уповноваженого органа щодо створення підприємства. Якщо власників два і більше, необхідний засновницький договір і протокол зборів засновників;
- статут підприємства, в якому вказується власник, найменування підприємства, його місцезнаходження, предмет і мета діяльності, органи управління, порядок їх формування, повноваження і компетенція трудового колективу, порядок придбання майна підприємства, умови його реорганізації і припинення діяльності;
- реєстраційна картка.

Державна реєстрація підприємств є обов'язковою юридичною дією при їх створенні, вона встановлена статтею 58 Господарського кодексу України. Ця стаття визначає державні органи, на які покладена функція реєстрації підприємств, також загальні умови і порядок реєстрації. Більш детально ці умови визначаються Положенням про порядок державної реєстрації підприємств, затверджений Кабінетом Міністрів України.

При реєстрації підприємства вноситься запис до державного реєстру підприємств України. Запис у державному Реєстрі про реєстрацію підприємства є юридичним фактом виникнення підприємства - суб'єкта права з правами юридичної особи. Згідно з діючим законодавством України підприємство стає юридичною особою, здобуває права й обов'язки з дня його державної реєстрації.

З іншого боку, підприємство вважається таким, що припинило свою діяльність, з моменту внесення запису про його закриття до державного Реєстру. Цей запис є скасуванням реєстрації.

За наявності всіх документів реєстрація підприємства здійснюється в термін не більше п'яти робочих днів. Протягом цього часу реєструючий орган зобов'язаний надати заявникові посвідчення про державну реєстрацію підприємства. Посвідчення є юридичною підставою для відкриття підприємством рахунків у банку за місцем його реєстрації або в будь-яких інших банках за згодою сторін. Банк зобов'язаний відкрити рахунок і в триденний термін повідомити про це податкову інспекцію.

Орган, що здійснює реєстрацію, зобов'язаний у 10-денний термін надати відомості у відповідну податкову інспекцію й орган державної статистики. Ці органи встановлюють коди підприємств відповідно до загальної класифікатора галузей народного господарства.

У випадку зміни форми власності, організаційної форми або назви підприємства воно підлягає перереєстрації, що здійснюється в порядку встановленому для його реєстрації.

Відмова в державній реєстрації підприємства вважається законною тільки за двома підставами: внаслідок порушення встановленого законом порядку створення підприємства й у випадку невідповідності установчих документів вимогам законодавства.

Не допускається відмова в державній реєстрації підприємств з мотивів його доцільності.

Скасування державної реєстрації підприємства може бути добровільним (за заявою підприємства) або примусовим (на підставі судового рішення) у випадках: а) визначення недійсними установчих документів; б) здійсненні діяльності, що суперечить установчим документам і чинному законодавству України; в) у випадку несвоєчасного повідомлення підприємством про зміну свого місцезнаходження.

Скасування державної реєстрації підприємства припиняє його підприємницьку діяльність і є юридичною підставою для його ліквідації як правового суб'єкта. Статусу юридичної особи підприємство позбавляється після здійснення всіх заходів щодо ліквідації його як суб'єкта підприємницької діяльності.

Підприємство може припинити свою діяльність у випадку його ліквідації або реорганізації за рішенням власника, при участі трудового колективу або органа, уповноваженого створювати такі підприємства, за рішенням суду.

Юридичною підставою добровільного припинення діяльності підприємства є ініціатива власника або інші підстави, передбачені в установчих документах, зокрема злиття двох і більш підприємств, приєднання одного підприємства до іншого, розділ, виділення, перетворення, ліквідація і банкрутство.

Реорганізація підприємства, що зловживає своїм монопольним становищем на ринку, може здійснюватися також шляхом його примусового поділу в порядку, передбаченому чинним законодавством. Реорганізація

підприємства, що може призвести до екологічних, демографічних та інших негативних наслідків, які зачіпають інтереси населення території, повинна консультуватися з відповідною радою. Підприємство ліквідується також у випадках:

- визнання його банкрутом;
- якщо прийнято рішення про заборону діяльності підприємства через виконання умов, установлених законодавством, і якщо в передбачений рішенням термін не забезпечено виконання цих умов або не змінено вид діяльності;
- якщо рішенням суду будуть визнані недійсними документи про створення підприємства.

Ліквідація і реорганізація підприємства спричиняє виключення його з державного Реєстру підприємств України. З дня виключення його з реєстру підприємство вважається реорганізованим або ліквідованим.

Для здійснення ліквідації підприємства утворюється ліквідаційна комісія, яка створюється власником або уповноваженим органом. За їх рішенням обслуговування може проводитися самим підприємством в особі органа його створення.

Власник, господарський суд або уповноважений орган, що прийняв рішення про ліквідацію підприємства, установлюють порядок і термін проведення ліквідації, терміни для заяви претензій кредиторів, які не повинні бути менше двох місяців з моменту оголошення про ліквідацію. При ліквідації підприємства в місцевій пресі за місцезнаходженням підприємства повинно бути опубліковане повідомлення про ліквідацію підприємства і вказано термін подачі заяв кредиторів стосовно претензій.

Ліквідаційна комісія оцінює майно підприємства, розраховується з кредиторами, складає ліквідаційний баланс, який повинен бути підтверджений аудитором.

Претензії кредиторів до ліквідованого підприємства задовольняються з майна цього підприємства. При цьому законодавець допускає, що відповідного майна для задоволення претензій усіх кредиторів може не вистачити. Тому в законодавстві про ліквідацію підприємств діє загальне правило щодо черговості задоволення боргів підприємством-боржником.

Претензії, виявлені і пред'явлені після закінчення терміну, установленого такою заявою, задовольняються з майна підприємства, що залишилося після задоволення першочергових претензій, виявлених претензій, а також претензій, пред'явлених у встановлений термін.

Майно, що залишилося після задоволення претензій кредиторів і членів трудового колективу, використовується за вказівкою власника.

6.4. Господарська, економічна і соціальна діяльність підприємства

На всіх підприємствах показником фінансового результату господарської діяльності є прибуток. Порядок використання прибутку визначається власником підприємства або уповноваженим органом відповідно до статуту підприємства.

Державний вплив на вибір напрямків і обсягів використання прибутку здійснюється через податки, податкові пільги, а також економічні санкції згідно з законодавством України.

Підприємство має право самостійно планувати свою діяльність, визначати перспективи розвитку, виходячи з попиту та пропозиції на продукцію, що випускається, роботи і послуги та необхідності забезпечення виробничого й соціального розвитку підприємства, підвищення доходів. Основою планів можуть бути державні замовлення, договори зі споживачами (покупцями) робіт і послуг.

Підприємство самостійно визначає фонд оплати праці без обмеження його збільшення з державної сторони. Ним самостійно встановлюються форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно з законодавством. Підприємства можуть використовувати тарифні ставки посадові оклади як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності й умов виконуваних ними робіт і послуг.

Підприємство самостійно здійснює матеріально-технічне забезпечення власного виробництва і капітального будівництва через систему прямих угод (контрактів) або товарні біржі й інші посередницькі організації України.

Підприємство реалізує свою продукцію, майно за цінами і тарифами, що встановлюються самостійно або на договірній основі, а у випадках передбачених законодавчими актами України, – за державними цінами і тарифами. У розрахунках із закордонними партнерами застосовуються контрактні ціни, що формуються згідно з умовами і цінами світового ринку. На продукцію підприємств, які займають монопольне становище на ринку товарів, що визначають масштаб цін в економіці і можуть загрожувати соціальній захищеності населення, допускається державне регулювання згідно з Законом України «Про ціни і ціноутворення». При цьому державні ціни повинні враховувати середньогалузеву собівартість продукції і забезпечувати мінімальний рівень рентабельності продукції, на яку вони поширюються.

Питання соціальної діяльності підприємства врегульовані статтею 69 Господарського кодексу України:

- Поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участі власника або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства установчих документів підприємства, колективного договору.

- Підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами. Підприємство надає пільги відповідно до закону своїм працівникам, які навчаються без відриву від виробництва.

- Пенсіонери та інваліди, які працювали до виходу на пенсію у підприємстві, користуються нарівні з його працівниками наявними можливостями медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками п

медичні та профілактичні заклади, іншими соціальними послугами і пільгами, що передбачені статутом підприємства.

- Власник, органи управління підприємства зобов'язані забезпечити для своїх працівників підприємства належні і безпечні умови праці. Підприємство несе відповідальність в установленому законом порядку за шкоду, завдану профією та працездатності його працівників.

- Підприємство зобов'язане забезпечити сприятливі умови праці жінок та неповнолітніх, забезпечувати їх роботою переважно в денний час; жінок, які мають малолітніх дітей, вагітних жінок переводити на легшу роботу з сприятливими умовами праці, надавати їм інші пільги, передбачені законом. Підприємство із шкідливими умовами праці створює окремі цехи, дільниці для заняття жінкам, неповнолітнім та окремим категоріям працівників більш легкої роботи.

- Підприємство самостійно встановлює для своїх працівників додаткові відпустки, скорочений робочий день та інші пільги, а також має право обслуговувати працівників інших підприємств, установ, організацій, які його обслуговують.

- Підприємство має право забезпечувати додатковою пенсією, незалежно від розмірів державної пенсії, працівника, який став інвалідом на цьому підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання. У випадку смерті працівника підприємства при виконанні ним службових обов'язків власник підприємства добровільно чи за рішенням суду забезпечує сім'ю працівника допомогою відповідно до закону.

Підприємство має свої фінансові, трудові і матеріальні ресурси. Воно може користуватися банківським кредитом на комерційній договірній основі, дозволяючи банкам використовувати свої вільні грошові кошти і установлювати відсотки за їх використання, здійснювати зовнішньоекономічну діяльність, отримувати кредити від іноземних партнерів, відкривати за кордоном свої представництва і філії тощо.

Господарські відносини з іншими підприємствами, організаціями і громадянами у всіх сферах господарської діяльності здійснюються на підставі угоди.

Держава гарантує недоторканність прав і законних інтересів підприємства. Втручання в господарську й іншу діяльність підприємства з боку державних, громадських органів, політичних партій і рухів не допускається, крім випадків, передбачених законодавством України.

Збитки (включаючи очікуваний і неoderжаний дохід), нанесені підприємству внаслідок виконання директив державних або інших органів чи службових осіб, які порушили права підприємства, а також внаслідок невиконання таких органами або їх службовими особами передбачених законодавством зобов'язань стосовно підприємств, підлягають відшкодуванню за їх рахунок. Суперечки про відшкодування збитків вирішуються судом.

Держава сприяє розвитку ринку, здійснюючи його регулювання за допомогою економічних законів і стимулів, реалізує антимонопольну політику

забезпечує соціальну захищеність усіх працівників. Держава забезпечує пільгові умови підприємствам, що впроваджують прогресивні технології, створюють нові робочі місця, використовують працю громадян, які вимагають соціального захисту. Держава стимулює розвиток малих підприємств на Україні, надає пільги при оподатковуванні, одержанні державних кредитів, створює фонди допомоги розвитку малих підприємств.

Під комерційною таємницею підприємства мають на увазі відомості, пов'язані з виробництвом, технологічною інформацією, керуванням, фінансами й іншою діяльністю підприємства, що не є державною таємницею, але розголошення яких може принести шкоду інтересам підприємства. Підприємство у свою чергу зобов'язане:

- охороняти навколишнє середовище від забруднення й інших шкідливих впливів;

- відшкодовувати відповідній раді депутатів збитки, нанесені нерациональним використанням землі й інших природних ресурсів і забрудненням навколишнього середовища.

Контроль окремих сторін діяльності підприємства здійснюють державна податкова інспекція, державна контрольно-ревізійна служба, державні органи, на які покладено нагляд за безпекою виробництва, протипожежною й екологічною безпекою, та інші органи згідно з чинним законодавством України.

Органи, що контролюють окремі сторони діяльності підприємства, здійснюють повноваження в межах своєї компетенції, яка встановлюється законодавчими актами України. Підприємство має право не виконувати вимоги цих органів, якщо вимоги виходять за межі їх повноважень.

Для здійснення виробничих, господарських і соціальних функцій підприємствах створюється адміністративно-управлінський апарат. Кількість підрозділів, організаційна структура підприємства, штати залежать від специфіки виробництва і визначаються самим підприємством.

Важливим принципом керування є єдине керівництво, тобто підпорядкування керівникові всіх підрозділів підприємства і всіх членів трудового колективу. Також це означає, що керівник підприємства або відповідного підрозділу особисто керує, організовує і відповідає за ефективну діяльність підприємства і його трудового колективу. Таке керівництво здійснюється ним через своїх заступників і начальників відповідних підрозділів підприємства (відділ кадрів, планово-економічний, юридичний відділи, бухгалтерія, канцелярія), що функціонально підпорядковуються тільки директорові підприємства.

Від якості керівних кадрів значною мірою залежить ефективна робота підприємства. Саме від керівника-менеджера, його економічної і технічної поінформованості, вміння керувати колективом залежить успіх діяльності підприємства.

Управління – це владні відносини, зміст яких визначається характером власності. У рамках своєї власності і прав власник-господар сам визначає методи і систему управління. Він є монополістом стосовно управління своєю власністю. Якщо ж підприємство державне, то відповідні функції управління

дієсної держава через своїх уповноважених керівників, а колектив при цьому є лише організованою сукупністю найманих робітників, що частково, за бажанням власника, більшою або меншою мірою можуть бути допущені до керування виробництвом.

Якщо власником підприємства є трудовий колектив, акціонерне товариство, кооператив, то керівники таких підприємств обираються. Вищим керівним органом таких підприємств є загальні збори власників майна. Виконавчі функції управління колективним підприємством здійснює правління.

На всіх підприємствах, де використовується наймана праця, укладається колективний договір між власником і трудовим колективом. Колективним договором регулюються виробничі, трудові й економічні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства, питання охорони праці, соціального розвитку, участі працівників у використанні прибутку підприємства й ін.

Трудовий колектив розглядає і затверджує проект колективного договору, вирішує відповідно до статуту підприємства питання самоврядування трудового колективу, визначає і затверджує перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг.

I. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Що є первинною ланкою народного господарства?
2. У чому полягають особливості організацій (підприємств) спортивної сфери?
3. Які організаційно-правові форми оздоровчих та спортивних організацій (підприємств)?
4. Який порядок створення підприємств?
5. Які документи необхідні для державної реєстрації суб'єкта господарювання?
6. У чому полягає господарсько-економічна діяльність підприємства?
7. Суб'єкт господарювання без юридичної особи.
8. Правовий статус керівника підприємства (організації).
9. Соціальна діяльність підприємства.
10. Нормативна база, що забезпечує правовий статус підприємства.

II. Розкрийте зміст понять:

«підприємство», «організація», «юридична особа», «статут», «комерційний розрахунок», «громадська організація спортивної призначеності», «спортивний заклад», «спортивне підприємство», «суб'єкт господарювання».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Правові основи функціонування фізкультурних і спортивних організацій.
2. Підприємство – організаційна форма господарювання.
3. Види та організаційні форми підприємств (організацій) у сфері фізичної культури і спорту.

4. Створення, реорганізація і ліквідація підприємств.
5. Господарська та економічна діяльність підприємства.
6. Соціальна діяльність підприємства.
7. Право власності фізкультурних і спортивних організацій.
8. Види різноманітних фізкультурних і спортивних організацій та діяльність.

Тема 7. ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

ПЛАН

- 7.1. *Поняття та принципи юридичної відповідальності.*
- 7.2. *Презумпція у праві.*
- 7.3. *Державно-правова відповідальність.*
- 7.4. *Дисциплінарна відповідальність.*
- 7.5. *Матеріальна відповідальність.*
- 7.6. *Адміністративна відповідальність.*
- 7.7. *Кримінальна відповідальність.*

7.1. Поняття та принципи юридичної відповідальності

Будучи складним соціальним явищем, юридична відповідальність є предметом численних досліджень і дискусій. Проблемним є навіть саме поняття юридичної відповідальності.

Юридична відповідальність є однією із центральних проблем в юридичній науці. Теорія відповідальності склалася в особливу систему знання, в якій відображаються принципи, підстави і види відповідальності, цілі її реалізації, причинний зв'язок. При цьому прийнято відрізнити юридичну відповідальність у перспективному (позитивному) розумінні від юридичної відповідальності в ретроспективному (негативному) розумінні, тобто відповідальність за майбутні дії і за дії, уже скоєні. Позитивна відповідальність, що вляглася в юридичну форму, визначається як соціально-психологічна відповідальність, яка припускає добросовісне ставлення до своїх обов'язків, тобто носить як юридичний, так і політичний, моральний, етичний характер.

У загальноприйнятому юридичному сенсі юридична відповідальність у сфері фізичної культури і спорту – це міра державного примусу за скоєння правопорушень, пов'язана з винною особою, що зазнала позбавлень майнового, майнового чи організаційного характеру. Все інше є соціальною відповідальністю і тісно поєднується у сфері фізичної культури і спорту.

Принципи юридичної відповідальності:

- 1) індивідуалізація відповідальності;
- 2) невідворотність відповідальності;
- 3) юридична відповідальність виражається в нормах права;
- 4) юридична відповідальність виражається в правосвідомості.

Необхідною передумовою будь-якої, в тому числі і юридичної, відповідальності є наявність особистої свободи, свободи вибору варіантів поведінки.

Усі форми соціальної свободи (політичної, правової та ін.) обумовлені державою, що діє передусім в умовах ринкових відносин.

Юридична відповідальність є відповідною реакцією держави на скоєне протиправне діяння.

Юридична відповідальність може наступати лише за наявності комплексу юридично-правових і фактичних підстав:

- 1) правовою нормою, яка передбачає можливість застосування міри

- відповідальності за правопорушення;
- 2) наявність правозастосовчого акту;
 - 3) здійснення правопорушення.

7.2. Презумпція у праві

Залежно від виду юридичної відповідальності, від конкретного правопорушення може виникнути ціла система підстав, сукупність фактичних і правових умов настання юридичної відповідальності. Тісно з поняттям юридичної відповідальності пов'язане поняття презумпції у праві – припущення про наявність чи відсутність юридично значимих явищ чи наявності певних фактів, які підтверджуються на практиці правового регулювання.

Важливими правовими презумпціями є:

- а) презумпція знання закону (однак мається на увазі лише ті законодавчі акти, які опубліковані);
- б) презумпція законопослушності;
- в) презумпція невинності, тобто припущення про невинність особи, доки не буде доведено інше.

У цивільному праві існує інше: поняття про презумпцію винності (тягар доведення відсутності провини лежить на винній стороні – відповідачеві).

7.3. Державно-правова відповідальність

Одним із видів, які часто зустрічаються у сфері фізичної культури і спорту, є юридична цивільно-правова відповідальність – встановлена нормами цивільного права, юридичні наслідки невиконання чи неналежного виконання особою передбачених цивільним правом обов'язків, що пов'язане з порушенням цивільних прав іншої особи. Цивільна відповідальність полягає у застосуванні до правопорушника (боржника) в інтересах іншої особи (кредитора) чи держави встановлених законом чи договором заходів, що знищують негативні для нього, економічно невігідні наслідки майнового характеру – відшкодування збитків, сплати неустойки (штраф, пеня), відшкодування шкоди.

Цивільно-правова відповідальність є майновою, тобто цивільні права регулюють майнові відносини, які пов'язані з товарно-грошовими відносинами з застосуванням таких інструментів економіки, як розрахунок, гроші, собівартість, дохід, кредит та ін.

Застосування цивільно-правової відповідальності, стимулюючи належне виконання цивільно-правових обов'язків, є засобом попередження цивільних правопорушень у майбутньому.

Цивільно-правова відповідальність поділяється на договірну та недоговірну, на пайову, солідарну, змішану (воля обох сторін), відповідальність у порядку регресу (зустрічна). За загальним правилом цивільна відповідальність настає за наявності вини особи, яка не виконувала обов'язки. Питання підстави цивільно-правової відповідальності достатньо повно розкриті в юридичній літературі.

7.4. Дисциплінарна відповідальність

Дисциплінарна відповідальність працівників фізичної культури і спорту – один із видів юридичної відповідальності, що полягає в накладанні дисциплінарних стягнень адміністрацією організацій фізичної культури і спорту.

Існують специфічні, суто спортивні міри стягнень, які застосовуються до спортсменів, суддів, тренерів (дискваліфікація, позбавлення звань та ін.).

Вичерпний перелік дисциплінарних стягнень наведений в Кодексі законів про працю України: догана і звільнення. Право накладання стягнень згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку належить керівнику федерації, спортивного комітету, інших організацій. При накладанні дисциплінарного стягнення повинні враховуватися важкість здійсненого злочину, обставини, за яких він вчинений, попередня робота та добросовісна поведінка працівника.

Дисциплінарні стягнення застосовуються адміністрацією не пізніше одного місяця з дня виявлення провини. Незалежно від часу такого виявлення, дисциплінарні стягнення не можуть бути накладені пізніше 6-ти місяців з дня виявлення провини.

7.5. Матеріальна відповідальність

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору має взаємний характер. Переважна більшість працівників сумлінно та свідомо виконують трудові обов'язки, вимоги правових норм. Але трудовий процес — явище складніше, і його порушення може призвести до матеріальної відповідальності як працівника, так і власника підприємства.

Саме це впливає із закону, де записано, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків (ст. 130 КЗпП України). Відносно і іншу сторону трудового договору — власника підприємства — закон зобов'язує створювати працівникові умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого йому майна (ст. 131 КЗпП України).

Із сукупності обов'язків сторін трудового договору впливає висновок, що матеріальна відповідальність — це обов'язок працівника відшкодувати в установленому законом порядку і розмірах пряму дійсну шкоду, заподіяну підприємству (установі, організації) його протиправним і умисним виконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов'язків. Таке визначення має не лише теоретичне, а й практичне значення, оскільки вказує на об'єкти матеріальної відповідальності — працівника і власника, їх обов'язки, а також на те, що порядок і розмір шкоди визначається законодавством. Відшкодуванню підлягає пряма дійсна шкода й лише через наявність вини працівника, протиправність його поведінки, що зумовлює її суттєву відмінність від майнової відповідальності за нормами цивільного права, адміністративної та кримінальної.

Сукупність правових норм інституту матеріальної відповідальності спрямає: а) поновленню цілісності майна; б) вихованню у працівників

дбайливого ставлення до майна; в) зміцненню гарантій збереження заробітної плати. Як самостійний інститут в особливій частині трудового права матеріальна відповідальність включає: 1) своєрідний суб'єкт (лише працівники, які заподіяли шкоду майну підприємства); 2) певні підстави та умови (підстави – порушення працівником трудових обов'язків і заподіяння шкоди, а умови – вина, протиправність поведінки і причинний зв'язок); 3) певні види та межі відповідальності (види – обмежена, повна і підвищена відповідальність, межі – лише пряма дійсна шкода); 4) специфічний порядок покриття (адміністративний порядок у разі обмеженої і судовий – у разі повної та підвищеної матеріальної відповідальності).

Своєрідними суб'єктами матеріальної відповідальності є працівники, які перебувають у трудових правовідносинах із підприємством і заподіяли йому майну шкоду внаслідок порушення трудових обов'язків. Але оскільки працівниками можуть бути й неповнолітні громадяни, то їхня трудово-праводієздатність не обмежується, а діє в повному обсязі незалежно від того, якого віку вони уклали трудовий договір – з 14, 15 чи 16 років (ст. 188 КЗпП України), бо вони у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а отже, мають повну трудову праводієздатність і внаслідок заподіяння шкоди майнові підприємства несуть матеріальну відповідальність за нормами трудового законодавства.

Другим суб'єктом матеріальної відповідальності є власник або уповноважений ним орган. У цьому разі підприємство обов'язково повинно мати статус юридичної особи. У разі заподіяння шкоди працівником підприємство несе перед ним матеріальну відповідальність відповідно до законодавства про працю.

Згідно зі ст. 130 КЗпП України є дві підстави та три умови матеріальної відповідальності. До підстав належать: а) порушення працівником трудових обов'язків; б) наявність факту заподіяння шкоди майну підприємства. Умови матеріальної відповідальності: а) вина працівника в заподіянні шкоди; б) протиправність дії чи бездіяльності; в) наявність причинного зв'язку між діями чи бездіяльністю працівника та заподіяною шкодою. Характерно, що і підстави, й умови матеріальної відповідальності діють лише в сукупності. Відсутність однієї з них звільняє працівника від обов'язку покриття матеріальної шкоди.

Окремого пояснення потребує друга підстава, оскільки закон передбачає, що матеріальну відповідальність працівник несе не за будь-яку шкоду, а тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законом.

Пряма шкода – це зниження, погіршення якості або знецінення майна підприємства й усього, що оцінюється грошми, і самі гроші. При цьому до прямої шкоди не належать: а) вартість майна в межах природних збитків та в межах відсотка зношення; б) нормальні витрати майна, нестримані прибутком, доходу, вигоди; в) виплати працівникові за фактично виконану роботу без відповідного оформлення тощо. Дійсна шкода – це фактична наявність матеріальних цінностей, якими підприємство володіє на час заподіяння шкоди.

Відмежування матеріальної відповідальності від інших видів юридичної

Відповідальності виражається в тому, що поряд із зазначеним матеріальна відповідальність має певні види та межі. Види матеріальної відповідальності: а) обмежена; б) повна.

Обмежена матеріальна відповідальність – обов'язок працівника покрити заподіяну шкоду повністю, але не більше встановленої законом межі – його місячного середнього заробітку.

Повна матеріальна відповідальність – обов'язок працівника покрити заподіяну шкоду в межах повного розміру, але з урахуванням прямої дійсної шкоди. На відміну від обмеженої, повна матеріальна відповідальність настає лише у безпосередньо визначених законом випадках. До таких випадків належать: 1) наявність письмового договору між працівником і власником про повну матеріальну відповідальність; 2) одержання працівником майна під звіт або дорученням; 3) заподіяння шкоди діями працівника, які переслідуються у звичайному порядку; 4) заподіяння шкоди працівником, який перебував у певному стані; 5) заподіяння шкоди недостачею, умисним знищенням чи вживанням матеріалів, продукції тощо; 6) коли спеціальним законом на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за заподіяння шкоди (касир, працівники підприємств зв'язку тощо); 7) заподіяння шкоди у випадку невиконання трудових обов'язків (використання транспорту підприємства у власних цілях); 8) незаконне звільнення чи переведення працівника на іншу роботу власником; 9) несвоєчасна виплата заробітної плати понад один місяць за певних умов (ст. 134 КЗпП України). Повна матеріальна відповідальність покладена від організації праці поділяється на колективну (бригадну) та індивідуальну. У разі колективної відповідальності розмір шкоди розподіляється між членами колективу пропорційно до місячної тарифної ставки (окладу) і фактично відпрацьованого часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди, а у випадку встановлення винної особи обов'язок відшкодування покладається на неї за правилами індивідуальної матеріальної відповідальності.

Правове забезпечення покриття матеріальної шкоди реалізується двома способами: 1) добровільним покриттям заподіяної шкоди; 2) примусовим стягненням заподіяної шкоди.

Добровільний спосіб стосується будь-якого виду матеріальної відповідальності. Примусовий має два різновиди: 1) адміністративний порядок покриття шкоди, що застосовується лише у випадку обмеженої матеріальної відповідальності з обов'язковим виданням наказу не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної шкоди та його виконанням не раніше семи днів з дня винесення про це працівникові; 2) судовий порядок покриття шкоди, який застосовується у випадку незгоди працівника з відрахуванням із його заробітної плати або з розміром такого відрахування; у випадку повної та підвищеної матеріальної відповідальності, якщо сторони не домовились про добровільне відшкодування.

Другою стороною трудового договору є власник підприємства. Згідно з ст. 131 України, власник також є стороною матеріальної відповідальності у випадку заподіяння шкоди працівникові. Власник зобов'язаний відшкодувати

працівникові майнову шкоду за наявності таких підстав: 1) незаконного звільнення, переведення чи відсторонення працівника; 2) неправильного запису формулювання у трудовій книжці під час звільнення працівника, що унеможливило б влаштування його на роботу; 3) затримки видачі трудової книжки або розрахунку під час звільнення з роботи; 4) псування, знищення чи крадіжки особистих речей працівника під час виконання ним трудової функції та в інших передбачених законодавством випадках. Власник зобов'язаний відшкодувати працівникові втрачений заробіток, допомогу на членів сім'ї, які перебувають на його утриманні, а також витрати на соціальну та медичну допомогу (протезування, харчування, сторонній догляд тощо). У разі заподіяння потерпілому працівникові моральної шкоди вона також підлягає відшкодуванню.

7.6. Адміністративна відповідальність

Адміністративна відповідальність у сфері фізичної культури і спорту – одна із форм юридичної відповідальності працівників фізичної культури і спорту за здійснення ними адміністративного правопорушення. До адміністративної відповідальності винні притягуються на основі законодавства та рішення місцевих органів влади і управління та регулюються кодексом про адміністративні правопорушення.

Посадові особи державних і суспільних організацій у сфері фізичної культури і спорту притягуються за недотримання правил, встановлених у сфері охорони порядку управління, державного і суспільного порядку, за порушення правил охорони і раціонального використання природи, санітарії та гігієни, а також інших правил, забезпечення виконання яких входить до їх службових обов'язків.

Адміністративне правопорушення – це протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління, за яку законом передбачено адміністративну відповідальність.

Стаття 14 Кодексу України про адміністративні правопорушення стверджує, що посадові особи підлягають адміністративній відповідальності за адміністративні правопорушення, пов'язані з недотриманням встановлених правил у сфері охорони порядку управління, державного і громадського порядку, природи, здоров'я населення та інших правил, забезпечення виконання яких входить до службових обов'язків.

Завданням адміністративного судочинства є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічної правових відносин від порушень з боку органів державної влади, органів місцевого самоуправління, їхніх посадових і службових осіб, інших суб'єктів при здійсненні ними владних управлінських функцій на основі законодавства, у тому числі на виконання делегованих повноважень (Кодекс адміністративного судочинства України, ст. 2).

За вчинення адміністративних правопорушень можуть застосовуватися такі адміністративні стягнення: 1) попередження; 2) штраф; 3) оплати

включення предмета, який був знаряддям здійснення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; 4) конфіскація предмета, який був знаряддям або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення, грошей, одержаних внаслідок вчинення адміністративного правопорушення; 5) позбавлення спеціального права, наданого громадянину (права управління транспортними засобами, права мисливства); 6) виправні роботи; 7) адміністративний арешт.

Адміністративне законодавство чітко фіксує правопорушення (просупки), які можуть мати місце в господарських, трудових правоносинах, у сфері управління. Серед них:

- обман покупця чи замовника;
- порушення порядку проведення розрахунку;
- порушення законодавства про захист прав споживачів;
- порушення порядку ведення податкового обліку, надання аудиторських висновків;
- порушення порядку провадження господарської діяльності;
- порушення порядку подання декларації про доходи та ведення обліку доходів і витрат;
- недобросовісна конкуренція;
- порушення порядку формування та застосування цін і тарифів;
- неправомірні угоди між підприємцями;
- порушення порядку видачі документів дозвільного характеру;
- порушення правил навчання карате.

Злочином є передбачене Кримінальним кодексом України суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом злочину. Залежно від ступеня тяжкості Кримінальний кодекс України поділяє злочини на чотири групи:

- 1) злочини невеликої тяжкості – покарання у вигляді позбавлення волі на строк не більше двох років або інше, більш м'яке покарання;
- 2) злочини середньої тяжкості – покарання у вигляді позбавлення волі на строк не більше п'яти років;
- 3) тяжким є злочин, за який передбачене покарання у вигляді позбавлення волі на строк не більше десяти років;
- 4) особливо тяжкий злочин-покарання у вигляді позбавлення волі на строк понад десять років або довічного позбавлення волі.

До осіб, визнаних винними у вчиненні злочину судом, можуть бути застосовані такі види покарань: 1) штраф; 2) позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу; 3) позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; 4) громадські роботи; 5) виправні роботи; 6) службові обмеження для військовослужбовців; 7) конфіскація майна; 8) арешт; 9) обмеження волі; 10) тримання в дисциплінарному батальйоні військовослужбовців; 11) позбавлення волі на певний строк; 12) довічне позбавлення волі.

7.7. Кримінальна відповідальність

Кримінальна відповідальність працівників фізичної культури і спорту є один із видів юридичної відповідальності, правовий наслідок скоєння злочину що полягає в застосуванні до винного державного примусу у формі покарання.

Притягнення до кримінальної відповідальності означає відкриття кримінальної справи, розслідування та судовий розгляд.

Здійснений злочин є юридичним фактом, який тягне за собою виникнення специфічних правових відносин між винним та державою, яка здійснює правосуддя.

Тісно з поняттям кримінальної відповідальності пов'язане і поняття «злочин» та його склад. Склад злочину – це наявність всіх складових елементів факту злочину, а саме – об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт і суб'єктивна сторона (наявність вини).

У юридичній літературі і практиці застосування мір юридичної відповідальності зустрічаються поняття підстав для звільнення від кримінальної відповідальності. До них відносяться: необхідна оборона, крайня необхідність та ін.

Для специфічних злочинів, пов'язаних із працівниками фізичної культури і спорту, важливе значення має питання кримінальної відповідальності за посягання на інтереси правильного виховання і розвитку неповнолітніх. Для охорони підростаючого покоління від негативних впливів важлива роль належить кримінально-правовим нормам, які передбачають відповідальність дорослих за втягнення неповнолітніх у злочинну чи іншу антисуспільну діяльність.

Кримінальній відповідальності підлягають службовці, дії яких підпадають під ознаки злочинів, зафіксованих у розділі XVII „Злочини у сфері службової діяльності” Кримінального кодексу України (ст. 364-369):

- зловживання владою або службовим становищем;
- перевищення влади або службових повноважень;
- службове підроблення;
- службова недбалість;
- одержання хабара;
- давання хабара.

Статті 172, 173 Кримінального кодексу України передбачають кримінальні покарання для осіб, винних у грубому порушенні законодавства про працю та угоди про працю.

Безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії громадянам більше ніж на один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, карається штрафом від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років (ст. 175). А другий пункт цієї статті ще більше посилює кримінальні покарання, якщо кошти, призначені

для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії, були використані на інші цілі.

I. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Розкрийте зміст поняття господарсько-правової відповідальності та її підстав.
2. Які форми господарсько-правової відповідальності ви знаєте?
3. Адміністративні правопорушення і відповідальність за них.
4. Види адміністративних правопорушень у галузі фізичної культури і спорту (допінг, порушення санітарно-гігієнічних норм).
5. За які правопорушення у сфері фізичної культури наступає кримінальна відповідальність?
6. У чому полягає дисциплінарна відповідальність працівників фізичної культури?
7. Дайте коротку характеристику складу злочину.
8. Які ви знаєте підстави для звільнення від кримінальної відповідальності?
9. На які групи поділяє злочини Кримінальний кодекс України залежно від ступеня тяжкості?
10. Яким чином реалізується покриття матеріальної шкоди?

II. Розкрийте зміст понять:

«юридична відповідальність», «державно-правова відповідальність», «дисциплінарна відповідальність», «матеріальна відповідальність», «адміністративна відповідальність», «кримінальна відповідальність»

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Юридична відповідальність працівників фізичної культури і спорту.
2. Адміністративні правопорушення в галузі фізичної культури і спорту.
3. Матеріальна відповідальність у сфері фізичної культури.
4. Дисциплінарна відповідальність працівників фізичної культури.
5. Цивільно-правова відповідальність.
6. Кримінальна відповідальність у сфері фізичної культури.
7. Презумпція у праві.
8. Принципи, форми та підстави юридичної відповідальності.
9. Правосвідомість фахівців фізичного виховання.
10. Загальна характеристика матеріальної відповідальності.

Тема 8. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ПЛАН

- 8.1. Трудові правовідносини та трудові права працівників.
- 8.2. Колективні договори та угоди.
- 8.3. Трудовий договір працівників фізичної культури і спорту.
- 8.4. Спортивний контракт як особлива форма трудового договору.

8.1. Трудові правовідносини та трудові права працівників

Правовідносини – це суспільні відносини, врегульовані нормою права. Відповідно, трудові правовідносини – це врегульовані трудовим законодавством трудові й тісно пов'язані з ними відносини працівників у галузі праці.

З огляду на специфіку предмета трудового права, трудові правовідносини включають:

- а) правовідносини із забезпечення зайнятості та працевлаштування;
- б) трудові правовідносини працівника з роботодавцем;
- в) колективні правовідносини (трудового колективу й профкому з роботодавцем і його адміністрацією);
- г) правовідносини з професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві;
- г) правовідносини з нагляду за дотриманням норм трудового законодавства;
- д) правоохоронні правовідносини (щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду, з розгляду трудових спорів тощо).

Ядром зазначених видів правовідносин у сфері трудового права є трудові правовідносини, що визначаються як добровільний правовий зв'язок працівника з роботодавцем (підприємством чи фізичною особою), за яким працівник зобов'язується здійснювати обумовлену трудову функцію, виконуючи правила внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати винагороду за певний трудовий внесок і створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного трудового договору.

Суб'єктами, учасниками трудових правовідносин є працівники (робітники і службовці) і роботодавці – юридичні та фізичні особи.

Головним суб'єктом трудових правовідносин є працівник за умов наявності в нього трудової правосуб'єктності.

Специфікою роботодавця як другого суб'єкта трудового права в умовах формування ринкових відносин є такі складові, як реєстрація підприємства, наявність фонду оплати праці, виникнення трудової правосуб'єктності з часу затвердження штатного розпису. Роботодавцем, крім підприємств, можуть бути й фізичні особи – громадяни України, іноземці та особи без громадянства відповідно до приписів норм права.

Змістом трудових правовідносин є сукупність трудових прав і обов'язків їх суб'єктів, які, як правило, відображені в його правовому статусі. Саме він містить статутні права та обов'язки, які можуть доповнюватися змістом

трудового договору і в сукупності визначають правове становище суб'єкта трудових правовідносин.

Важливими ознаками трудових правовідносин є підстави їх виникнення, змінення та припинення. Цьому сприяють певні юридичні факти, передбачені чинним законодавством України. До основних підстав виникнення трудових правовідносин належать: 1) укладення трудового договору; 2) адміністративно-призовий акт (призначення на посаду, затвердження, розподіл молодих фахівців тощо); 3) факт обрання на відповідну посаду (за конкурсом, депутатом тощо); 4) факт погодження з відповідними особами. Наприклад, лише за згодою батьків чи осіб, які їх замінюють, можливі трудові правовідносини з неповнолітніми громадянами віком 15 чи 14 років, тому це складна процедура виникнення трудових правовідносин. Відповідно до ст. 24 КЗпП України фактом наявності трудових правовідносин є також допуск працівника до роботи незважаючи на те, що власник не видав наказ чи розпорядження про прийняття на роботу.

Певні особливості мають також правовідносини, що передують трудовим чи випливають із них. Так, передують трудовим правовідносини з працевлаштування, професійної підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, а випливають із трудових організаційно-управлінські правовідносини в галузі праці, з нагляду й контролю за дотриманням норм трудового законодавства і правоохоронні правовідносини щодо матеріальної відповідальності та розгляду трудових спорів.

Правовідносини з працевлаштування мають три основні ознаки. Перша полягає в тому, що правовідносини виникають між працівником і органами працевлаштування з моменту подання працівником заяви з проханням допомогти влаштуватися на роботу. Друга ознака характеризує відносини між органом працевлаштування і роботодавцем, які чітко визначені Законом України "Про зайнятість населення". У ньому викладено обов'язки і права державної служби зайнятості (ст. 19), які полягають у прогнозуванні й аналізованні попиту та пропозицій на робочу силу. Третя ознака стосується правовідносин між працівником і роботодавцем. Вони виникають з моменту подання роботодавцю направлення служби працевлаштування. Головна сутність прийняття працівника на роботу – укладення з ним трудового чи учнівського договору.

Передують трудовим і правовідносини з професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві. Існує три види таких правовідносин:

- за учнівським договором з метою освоєння певної спеціальності; їх головна функція – допомогти учням набути теоретичних і практичних навичок;
- з підвищення кваліфікації та перенавчання. У цьому разі працівник поряд з основною роботою за фахом опановує іншу спеціальність з метою зміцнення цих професій;
- з керівництва виробничим навчанням; укладаються між особою, котра навчається, і роботодавцем.

Спільна риса всіх трьох правовідносин — їх строковість: учнівські

правовідносини повинні тривати щонайбільше 6 місяців, а правовідносини з підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві — 2-4 місяці.

Організаційно-управлінські правовідносини в галузі праці виникають із трудових: між трудовим колективом і роботодавцем, його адміністрацією на виробництві; між профспілковим органом на виробництві та роботодавцем (адміністрацією); між відповідними профспілками та роботодавцями у випадку укладення колективних угод (територіального чи галузевого рівня).

Головна сутність організаційно-управлінських правовідносин — врегулювання питань організації та оплати праці, охорони праці, що стосуються трудових колективів, галузей народного господарства чи регіонів країни, відповідно й конкретного робітника та службовця.

Впливають із трудових і правовідносини щодо нагляду і контролю за дотриманням норм трудового законодавства. Здійснюють такі функції спеціальні державні органи з нагляду за охороною праці (ст. 38 Закону України "Про охорону праці"), громадські органи — профспілки, трудові колективи посадові особи адміністрації, роботодавці, котрі зобов'язані забезпечувати охорону праці та додержання трудового законодавства. Трудову правосуб'єктність зазначених органів виникає з часу їх створення, і діють вони на підставі затверджених статутів чи положень про них, де визначені завдання, права та обов'язки.

Конституції України (ст. 43-46), Кодекс законів про працю України (ст. 2) фіксують такі основні трудові права працівників:

- право на працю, тобто на одержання роботи з оплатою не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи;
- держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації (перепідготовку);
- працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору;
- право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки;
- право на здорові і безпечні умови праці;
- право на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів);
- право на участь в управлінні підприємством;
- право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у випадку хвороби, втрати працездатності, безробіття;
- право звернення до суду для вирішення трудових спорів.

8.2. Колективні договори та угоди

Перехід України до ринкової економіки, використання різних форм власності потребують створення механізму соціального захисту прав і інтересів працівників.

Колективний договір як одна з важливих форм демократичного

визначення сприяє визначенню взаємовідносин власника або уповноваженого ним органу з трудовим колективом у галузі праці, економіки та соціального розвитку підприємства.

В юридичній літературі існують різні визначення поняття «колективний договір». Аналізуючи чинні норми трудового права, доходимо висновку, що колективний договір – це письмова нормативна угода між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом, від імені якого виступає профспілковий комітет чи інший уповноважений трудовим колективом орган. Цією угодою визначаються взаємні зобов'язання сторін у галузі трудових і соціально-економічних відносин. Таке визначення чітко вказує на такі його ознаки:

- наявність сторін – власника і трудового колективу;
- лише письмова форма нормативної угоди;
- зміст – взаємні зобов'язання сторін. Правова регламентація відносин учасників колективного договору визначається Законом України "Про колективні договори і угоди" та КЗпП України. Ці норми права чітко розрізняють два нормативних договори: колективний договір і колективні угоди.

За правовим значенням колективні договори можуть бути двох видів: а) колективний договір підприємства, установи, організації; б) колективний договір структурного підрозділу підприємства в межах його компетенції.

Закон України "Про колективні договори і угоди" визначає й види угод, зокрема генеральну, або державну, угоду, сторонами якої є професійні спілки, котрі об'єднуються для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; власники або вповноважені ними органи, які об'єднуються для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Другим видом є угода на галузевому рівні, сторонами якої виступають власники, об'єднання власників або вповноважені ними органи; профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій працівників, які мають відповідні повноваження щодо ведення переговорів, укладення угод та реалізації їх норм.

Третім видом є угода на регіональному рівні, котра укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовим колективом органами.

До основних положень колективних договорів і угод належать їх зміст, сфера поширення, строк дії та порядок укладення.

До змісту колективного договору входять усі його умови, про які сторони мають право домовлятися під час його укладення. Ці умови й визначають права, обов'язки та відповідальність сторін за їх виконання.

Закон України "Про колективні договори і угоди" визначає лише приблизний перелік питань, за якими сторони можуть визначати свої зобов'язання. Цей перелік не є вичерпним і тому дає можливість сторонам передбачити й інші додаткові гарантії чи соціально-побутові пільги (ст. 7 Закону).

Усі питання, що визначають зміст колективного договору, умов групуються за трьома ознаками.

Перша група включає основні питання взаємних зобов'язань сторін виробничого характеру: а) внесення змін в організацію виробництва та праці; б) забезпечення продуктивної зайнятості працівників; в) нормування й оплата праці тощо.

Друга група містить колективний договір про взаємні зобов'язання сторін у галузі трудових правовідносин: а) режим роботи, тривалість робочого часу, відпочинку; б) умови й охорона праці; в) встановлення гарантій, компенсацій тощо.

Третя група включає взаємозобов'язання соціально-економічного характеру: а) забезпечення житлом; б) культурне та медичне обслуговування; організація оздоровлення та відпочинку працівників.

Крім зазначеного, умови колективного договору, що визначають його зміст, класифікуються так: 1) нормативні, що передбачають додаткові пільги, переваги чи види та розміри винагороди за працю, додаткові відпустки тощо; 2) зобов'язальні, що передбачають зобов'язання сторін з чітким зазначенням строків їх виконання, суб'єктів-виконавців (наприклад, установити в шкідливих цехах додаткову вентиляцію впродовж трьох місяців з дня укладення колективного договору, запровадити спеціальне харчування в цехах підвищеною загазованістю і запиленістю тощо); 3) організаційні, що включають строки дії, здійснення контролю за його виконанням, внесення змін, доповнень, відповідальність у разі порушення умов колективного договору тощо.

Основна вимога колективного договору полягає в тому, що його умови можуть лише покращувати становище працівників, порівняно з чинним законодавством, а умови, що погіршують умови праці працівників, визнаються Законом недейсними (ст. 5 Закону).

Важливою специфікою трудового законодавства є визначення сфер дії поширення колективного договору. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і обов'язкові як для власника або вповноваженого ним органу, так і для всіх працівників підприємства. За сферою дії колективний договір набирє чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в колективному договорі, і діє протягом усього періоду, на який сторони уклали його (рік, два чи більше), – це визначається сторонами при укладенні договору.

Важливими характеристиками колективного договору є порядок його укладення, строк розробки проекту, утворення робочої комісії для ведення сторонами колективних переговорів. Усе зазначене набирає чинності з моменту оформлення цих відносин наказом по підприємству і постановою профспілкового комітету.

Укладення колективного договору – процедура копітка і тому потребує чіткого юридичного врегулювання багатьох питань, зокрема: а) проведення переговорів; б) визначення змісту договору; в) усунення розбіжностей; г) гарантії та компенсації на період переговорів; д) внесення змін і доповнень;

контроль за виконанням колективного договору тощо.

Процесуальні строки для ведення переговорів умовно можна поділити на два види: визначені законом і визначені угодою сторін. Законом визначаються тримісячний і семиденний строки (ст. 10 Закону). Перший зобов'язує будь-яку із сторін письмово повідомити іншу про початок переговорів, а другий зобов'язує сторону, яка отримала повідомлення, розпочати переговори.

Строки для ведення переговорів можуть установлюватися й угодою сторін, якщо це зазначено в колективному договорі.

Головна сутність переговорного процесу полягає в тому, що сторони вирішують: а) порядок проведення переговорів; б) порядок створення робочої комісії представників сторін. До основних функцій комісії належать:

- 1) підготовка проекту колективного договору;
- 2) прийняття пропозицій від працівників, трудових колективів;
- 3) прийняття рішення, яке оформлюється протоколом.

Підготовлений проект колективного договору обговорюється в трудових колективах, а після врахування їх зауважень доопрацьовується й виноситься на розгляд і прийняття загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Після цього схвалений договір підписується представниками сторін пізніше через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу і підлягає подальшій реєстрації місцевими органами державної влади в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Суттєво новим видом правових актів в умовах ринкових правовідносин є колективні угоди. За значенням колективні угоди спрямовані на регулювання: 1) гарантій у галузі праці та продуктивної зайнятості; 2) оплати праці та розміру прожиткового мінімуму; 3) охорони праці та житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування тощо.

Угодою (державного чи галузевого рівня) регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці, забезпечення зайнятості, оплати праці, соціального страхування, режиму праці та відпочинку, задоволення духовних потреб населення тощо.

8.3. Трудовий договір: зміст, умови, правила укладення та підстави припинення

Правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, згідно з якими ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на працю конкретно реалізується шляхом укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2 КЗпП України).

Отже, трудовий договір є основною, базовою формою виникнення трудових правовідносин. Він визначається законодавством України про працю як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або

уповноваженим ними органом чи фізичною особою, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотримання внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч. 1 ст. 21 КЗпП України).

Головна сутність цього визначення в тому, що трудовий договір укладається як добровільна угода працівника з підприємством чи фізичною особою. У цьому проявляється реальний принцип свободи і добровільності праці.

Із законодавчого визначення поняття трудового договору випливає два взаємозумовлених правових явища. По-перше, це правове значення, що відображається в таких правових елементах: а) сторони трудового договору; б) виконання працівником внутрішнього трудового розпорядку; в) взаємні зобов'язання сторін. По-друге, це зміст трудового договору, тобто сукупність прав і обов'язків сторін.

Крім вказаного, правове значення поняття трудового договору більш суттєво розкривається й у тому, що він є основною правовою формою виникнення трудових правовідносин; підставою поширення трудового законодавства та колективного договору на його сторони; засобом конкретизації місця та роду роботи працівника.

Сторонами трудового договору як двосторонньої угоди є: працівник (робітник або службовець); власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Специфіка працівника як сторони полягає в тому, що трудовий договір може укласти не кожний громадянин України, а лише той, який здатний до праці, що залежить від його фізичного та психічного розвитку. Керуючись принципами охорони праці молоді, трудове законодавство України визначає вік, з досягненням якого громадянин набуває трудової правоспідатності в повному обсязі. Таким віком є досягнення громадянином України 16 років. І лише як виняток за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 15 років.

Другою стороною трудового договору є власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Власник має право укласти трудовий договір з працівником як самостійно, так і доручити свої повноваження іншим спеціальним особам, наприклад, заступникові керівника кадрів тощо. У філіалах підприємства або в інших відокремлених структурних підрозділах юридичних осіб трудовий договір можуть укласти їх керівники, якщо головним підприємством їм передані такі повноваження.

Зміст трудового договору – це сукупність умов, якими визначаються права та обов'язки сторін. Вони поділяються на два види: умови, що визначаються угодою сторін, та умови, що встановлюються законодавством про працю.

Умови трудового договору, що визначаються угодою сторін, залежно від

полевиявлення цих сторін класифікуються так:

1) обов'язкові (необхідні), без домовленості про які трудовий договір вважається недійсним;

2) факультативні (додаткові).

До обов'язкових (необхідних) належать такі умови: а) про трудову функцію, тобто ким буде працівник – техніком, оператором, слюсарем тощо; б) про місце роботи, тобто де саме він працюватиме (із зазначенням цеху, підрозділу чи без визначення місця роботи); в) про строк дії трудового договору (на невизначений чи на певний строк тощо); г) про час початку виконання трудової функції (через день, два чи тиждень тощо); д) про розмір міста/містечка за виконану роботу.

Деякі інші аспекти факультативних (додаткових) умов трудового договору. Вони не є обов'язковими, але якщо сторони домовляться про них, то стають такими й можуть впливати на долю трудового договору. Умовно їх можна класифікувати за двома видами: такі, що безпосередньо зазначені в законодавстві про працю, і такі, що визначаються самими сторонами під час укладення трудового договору на підставі їх дозволених законом. Наприклад, до першого виду належать умови: а) про встановлення випробування (ст. 26 КЗпП України); б) про встановлення неповного робочого дня або тижня (ст. 56 КЗпП України); в) про роботу в одну зміну при багатозмінному режимі праці тощо. До другого виду належать такі умови, як забезпечення житлом, надання для дитини працівника місця в дошкільних дитячих закладах (яслах, садку) тощо. Правова сутність додаткових умов полягає в тому, що вони уточнюють, доповнюють і розвивають умови конкретного трудового договору.

Серед зазначених умов особливе місце в законі посідає умова про встановлення випробування під час укладення трудового договору. Доречно звернути увагу на дві характерні ознаки випробування. Перша стосується того, що сам факт його встановлення можливий лише за обопільної домовленості сторін трудового договору. Друга ознака стосується строку випробування, конкретна тривалість якого визначається тільки за згодою сторін трудового договору. За законом, верхня межа цього строку становить: для робітників – понад півроку, для службовців – до трьох місяців, а в окремих випадках для відповідальних службовців за погодженням з профспілковим комітетом – до шести місяців. Для державних службовців строк випробування встановлюється до шести місяців без погодження з профкомом (ст. 18 Закону України "Про державну службу").

При цьому поряд із зазначеним чинне законодавство України про працю передбачає випадки, коли під час прийняття працівника на роботу випробування не встановлюється. До таких працівників належать: а) неповнолітні працівники; б) молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів; в) молоді фахівці після закінчення вищих навчальних закладів; г) особи, звільнені в запас із військової чи альтернативної (пенсійської) служби; д) інваліди, направлені на роботу за рекомендацією велико-соціальної експертизи; е) особи, які змінюють роботу у зв'язку з переїздом в іншу місцевість або з переходом на інше підприємство та в інших

передбачених законодавством випадках.

За правовим статусом працівник на період випробування не обмежується у трудових правах. Навпаки, він має право на оплату праці, належні умови праці, зарахування до трудового стажу терміну випробування, а також зобов'язаний виконувати норми праці, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку тощо. Поряд із цим умова випробування створює для працівника певні правові наслідки, зокрема працівник, який не витримав випробування, звільняється з ініціативи власника без обов'язкового обґрунтування такого рішення; звільнення не погоджується з профспілковим комітетом; власник не зобов'язаний працевлаштовувати працівника; не виплачується вихідна допомога.

Важливою особливістю трудового договору є форма та правила його укладення, а також види.

Договір укладається, як правило, у письмовій формі. Обов'язкове дотримання письмової форми трудового договору: 1) у разі укладення трудового контракту; 2) на вимогу самого працівника; 3) у разі укладення трудового договору з неповнолітнім працівником та в інших передбачених законодавством випадках.

Правила укладення трудового договору передбачають подання працівником відповідних документів: 1) трудової книжки; 2) паспорта або довідки за місцем проживання; 3) документа про освіту (диплома); 4) інших документів, подання яких передбачене чинним законодавством. Наприклад: диплом про освіту обов'язковий, коли приймають на роботу лікаря, викладача вищого навчального закладу тощо. Довідку про медичний огляд обов'язково подають: 1) неповнолітні працівники; 2) працівники, які приймаються на роботу на підприємства зі шкідливими, важкими чи небезпечними умовами праці; 3) працівники харчової промисловості, підприємств водопостачання, дитячих установ тощо.

Різноманітність трудових договорів потребує певної їх класифікації для розуміння сутності та практики застосування. Трудові договори поділяються на групи за трьома ознаками: формою, строками та змістом. За першою ознакою трудові договори поділяють на усні й письмові. За другою ознакою трудові договори поділяють на такі: 1) на невизначений строк; 2) на визначений строк; 3) на час виконання певної роботи. Третя ознака уможливує класифікацію трудових договорів за змістом: договори за конкурсом, з виборними працівниками, за суміщенням, сумісництвом тощо. Головне їх значення полягає в тому, що вони мають певні особливості або специфічний зміст. Так, особливістю трудового договору за конкурсом є те, що передумовою укладення такого трудового договору є проходження конкурсу. Лише акт конкурсної комісії визначає, хто претендентів витримав вимоги конкурсу й може укласти з власником трудовий договір. На відміну від поняття трудового договору, визначення переведення працівника на іншу роботу в законодавстві України про працю не закріплене. У правовій літературі зазначається, що **переведення** – це такий стан трудової діяльності працівника, який веде до зміни суттєвих умов трудового

договору або законодавства про працю. Отже, у результаті переведення змінюються не всі, а лише суттєві умови, що торкаються інтересів працівника. Така ознака переведення відрізняє його від переміщення та усунення робітника чи службовця від роботи. Так, у результаті переміщення умови праці працівника суттєво не змінюються, може змінюватися лише його робоче місце (посх, структурний підрозділ підприємства тощо), але без зміни оплати праці тощо.

Дещо інший характер має таке правове явище, як усунення, у результаті якого тимчасово припиняється виконувана працівником робота й не випливає заробітна плата, тоді як при тимчасовому переведенні працівникові гарантується винагорода за виконану ним роботу.

Певні відмінності мають переведення й від звільнення працівника з роботи, внаслідок якого розривається трудовий договір, здійснюється розрахунок і видається в належний спосіб оформлена трудова книжка.

Визначення поняття переведення не лише відмежовує його від інших правових явищ, а й зумовлює потребу з'ясувати сутність. Так, залежно від строків переведення класифікуються на постійні й тимчасові; залежно від місця виконання праці, що відбуваються на тому самому підприємстві, і такі, коли працівника переводять на інше підприємство.

З урахуванням інтересів сторін трудового договору переведення можуть бути зумовлені переїздом працівника, набуттям нової професії, станом його здоров'я тощо.

Найпоширенішими видами переведень є тимчасові та постійні. До тимчасових належать переведення, які здійснюються на іншу роботу, не зумовлену трудовим договором; у випадку простою; за клопотанням окремих суб'єктів, які не є стороною трудового договору (військкомату, батьків неповнолітнього працівника тощо). Щодо тимчасових переведень, то власник підприємства повинен отримати згоду працівника на тимчасове переведення на іншу роботу, крім випадків, коли тимчасове переведення, як виняток, допускається без згоди працівника, якщо робота не протипоказана працівникові чи станом здоров'я, зокрема для відвернення і ліквідації стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

Знпроваджуючи їх, необхідно видати наказ або розпорядження, де зазначити, на яку роботу переводиться працівник, на якій підставі та на який строк, з якою винагородою за виконану роботу.

Постійні переведення спричинюються через різні обставини, зокрема потребу зміни місця й роду виконуваної роботи; зміни істотних умов праці; удосконалення організації праці; спрощення структури управління підприємством тощо. Зміна істотних умов праці як підстава для постійного переведення – явище нове в чинному законодавстві про працю. Воно характеризується тим, що за наявності такої зміни трудові відносини можуть зупинитися шляхом переведення працівника на іншу роботу за його згодою або припинитися, якщо працівник не погоджується на продовження роботи в нових умовах. Постійні переведення класифікуються за такими підставами:

постійне переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві; на іншу або таку саму роботу, але на інше підприємство (в іншу установу, організацію); на іншу або таку саму роботу, але в іншу місцевість. Під іншою місцевістю слід розуміти інший населений пункт згідно з діючим в Україні адміністративним територіальним поділом.

Будь-які переведення (як тимчасові, так і постійні) здійснюються тільки за згодою працівника. Відмінність же тимчасових переведень від постійних полягає в тому, що вони мають строковий характер; при цьому працівникові гарантується винагорода за виконану роботу, за ним зберігається попереднє місце роботи, на яке власник зобов'язаний повернути його після закінчення строку тимчасового переведення.

Демократичність і гуманність норм трудового права виявляється не лише у процесі виникнення чи зміни трудового договору, а й у разі його розірвання. Такий взаємозв'язок зумовлюється тим, що трудовий договір – це добровільна угода його сторін, тобто працівника та власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Тому правомірним є те, що така добровільна угода про виникнення чи зміну трудових відносин може бути підставою для добровільного їх припинення, за винятком тих випадків, коли розірвання трудового договору може відбуватися й поза волею його сторін.

Однак спершу слід з'ясувати термінологічні поняття – припинення, розірвання трудового договору та звільнення з роботи. Припинення (розірвання) трудового договору охоплює всі можливі випадки закінчення його дії. Але терміни "припинення" та "розірвання" стосуються лише трудового договору, а термін "звільнення" вживається тоді, коли йдеться про працівника. Припинення трудового договору означає одночасно й звільнення працівника (крім єдиного випадку – смерті). Взаємозумовленість цих понять полягає в тому, що вони мають єдиний порядок, підстави та правові наслідки.

Розірвання трудового договору означає його припинення шляхом одностороннього волевиявлення (працівником, чи власником, чи на вимогу особи, яка не є стороною трудового договору).

Отже, юридичними фактами, що впливають на припинення трудового договору, є такі:

- вольові дії сторін трудового договору або третьої особи;
- подія (закінчення строку трудового договору, виконання обумовленої роботи, смерть працівника).

Безперечно, головним у припиненні трудового договору є визначеність підстав і порядку. Підстави для припинення трудового договору поділяються на чотири групи: 1) за угодою сторін; 2) з ініціативи працівника; 3) з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; 4) з ініціативи третьої особи, яка не є стороною трудового договору.

Кожна із зазначених груп має певні особливості щодо припинення трудового договору. Так, до характерних ознак припинення трудового договору за угодою сторін належать:

- можливість розірвання будь-якого виду трудового договору;
- вияв ініціативи будь-якої зі сторін і в будь-який час;

- відсутність строку дії досягнутої угоди про розірвання трудового договору.

Єдиним винятком є трудовий договір з молодими фахівцями, тобто випускниками закладів освіти, які направлені на роботу згідно з державним розподілом і зобов'язані відпрацювати три роки.

До специфіки припинення трудового договору з ініціативи працівника належать такі ознаки:

- 1) виявлення ініціативи лише самого працівника;
- 2) обов'язкове письмове попередження власника про розірвання договору в строк, передбачений законом;
- 3) наявність трудового договору, укладеного на невизначений строк. Строковий трудовий договір може бути припинений достроково з ініціативи працівника тільки з таких поважних причин: а) хвороба працівника, що унеможливує виконання роботи; б) порушення власником законодавства про працю, колективного договору чи угоди сторін; в) наявність інших поважних причин (переїзд в іншу місцевість, догляд за хворою дитиною тощо).

Відповідні особливості має й третя група підстав припинення трудового договору з ініціативи власника, тобто другої його сторони. По-перше, закон чітко визначає два види підстав — загальні й додаткові.

Загальні підстави передбачені ст. 40 КЗпП України. До них належать: 1) ліквідація в організації виробництва та праці, у тому числі ліквідація, реорганізація або репродукування підприємства (установи, організації), скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; 3) систематичне невиконання працівником трудових обов'язків без поважних причин; 4) прогул без поважних причин, у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох днів унаслідок тимчасової непрацездатності; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 7) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 8) учинення розкрадання на місцях роботи у тому числі дрібного майна власника.

До додаткових підстав припинення трудового договору з ініціативи власника згідно зі ст. 41 КЗпП України належать: 1) одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства (установи, організації), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, його заступниками, службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; 2) дії з вини працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або матеріальні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника; 3) учинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи. Специфіка застосування власником тієї чи іншої підстави загального чи додаткового характеру потребує обов'язкового додержання спеціального порядку припинення трудового договору, до якого належать різні вимоги залежно від підстави звільнення. Наприклад, у випадку розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП

України — "зміни в організації виробництва і праці" — власник зобов'язаний:

- а) особисто попередити працівника про це під розписку в обумовлений законом строк;
- б) урахувати переважне право працівника залишитись на роботі;
- в) запропонувати працівникові іншу роботу;
- г) отримати попередню згоду профкому на звільнення працівника.

До четвертої групи підстав припинення трудового договору належать вимоги третіх осіб, які не є стороною трудового договору. Такими особами є профспілкові органи; судові органи; військові комісаріати; батьки або особи, які їх замінюють, але тільки стосовно неповнолітніх працівників.

При цьому слід зауважити, що профспілкові органи мають право порушувати питання про припинення трудового договору не з будь-яким працівником, а лише з керівником, який порушує законодавство про працю та не виконує зобов'язань за колективним договором.

Завершальним етапом припинення трудового договору на основі будь-якої з підстав є порядок його оформлення шляхом видання власником наказу чи розпорядження. У наказі про звільнення й у трудовій книжці працівника підстава звільнення має відповідати законодавству про працю з обов'язковим зазначенням пункту та статті Закону, наприклад: "звільнений за прогул за п. 4 ст. 40 КЗпП України" або "звільнений за власним бажанням за ст. 38 КЗпП України". Трудова книжка видається працівникові в день його звільнення; днем звільнення вважається останній день роботи. Якщо працівник не працював у цей день, то вона видається за першою його вимогою у будь-який наступний робочий день. Затримка видачі трудової книжки з вини власника дає працівникові право вимагати оплати за час затримки.

У випадку припинення трудового договору не з вини працівника Законом гарантується виплата вихідної допомоги, тобто відповідної грошової суми. Зокрема, ст. 44 КЗпП України передбачає, що вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку виплачується в разі припинення трудового договору в таких випадках:

- 1) відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством чи від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП України);

- 2) звільнення працівника з роботи з ініціативи власника у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України);

- 3) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП України);

- 4) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України);

- 5) порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного або трудового договору.

Вихідна допомога виплачується в розмірі не менше двомісячного середнього заробітку у випадку призову або вступу працівника на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України). У розмірі, передбаченому колективним договором

але не менше тримісячного середнього заробітку, вихідна допомога виплачується у випадку звільнення через порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань (ст. 38, 39 КЗпП України).

8.4. Спортивний контракт як особлива форма трудового договору

Відповідно до статті 21 КЗпП України, контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі достроково, можуть встановлюватись угодою сторін.

Враховуючи специфіку спортивної діяльності, С. Г. Сейранов вказав, що спортивний контракт – це трудовий договір, спрямований на підвищення взаємної відповідальності сторін за організацію навчально-тренувального процесу відповідно до сучасних науково-методичних і науково-технічних знань, досягнення високих спортивних результатів, соціальний і правовий захист спортсменів, тренерів та інших спеціалістів.

Поняття контракту як особливої форми трудового договору відрізняється від суміжних цивільно-правових договорів, реалізація яких також пов'язана з трудовою діяльністю. Розрізнення цих видів договорів має важливе практичне значення, бо лише на осіб, які уклали трудові договори (контракти), поширюється трудове законодавство.

Контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і моральну захищеність працівника.

Умови контракту, що погіршують становище працівника, порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.

Роботодавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту. Особи, які за своїми службовими обов'язками мають доступ до інформації, зафіксованої в контракті, не вправі її розголошувати. Вимоги конфіденційності не поширюються на умови контракту, що регулюються чинним законодавством, та стосовно органів, які здійснюють контроль за їх додержанням.

Відповідно до ст.24 КЗпП контракт укладається в письмовій формі і підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом.

Контракт оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожній із сторін контракту. За згодою працівника копію укладеного контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати,

визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений тільки за Угодою сторін, складеною у письмовій формі.

Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за Угодою сторін.

У контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей організації.

Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж це передбачено чинним законодавством, угодами колективним договором, і залежать від виконання умов контракту.

У контракті можуть також визначатись умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період участі у прибутках підприємства (якщо це передбачено чинним законодавством та його статутом).

У контракті може бути передбачено додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця.

Розглянемо умови спортивного контракту.

Обов'язки сторін спортивного контракту можуть бути такими.

Обов'язки спортсмена:

1) виконувати встановлені індивідуальним планом підготовки вимоги та контрольні нормативи (індивідуальний план вноситься в додаток і є невід'ємною частиною контракту);

2) брати участь в усіх спортивних заходах, передбачених індивідуальним планом підготовки (перерахувати змагання, результати, зайняте місце);

3) носити форму Організації в період участі у спортивних заходах Організації;

4) суворо дотримуватися розпорядку дня, загального й індивідуального режиму тренувань, відпочинку та участі в змаганнях, моральних норм поведінки;

5) піклуватися про своє здоров'я й особисту гігієну, в тому числі:

- не порушувати спортивний режим;

- не використовувати для досягнення спортивних результатів прийомів і засоби, заборонені правилами змагань, а також не приймати заборонені медичною комісією МОК фармакологічні засоби й методи стимуляції працездатності (допінги);

- на випадок одержання травм чи захворювання суворо виконувати режим лікування, лікувальні і профілактичні процедури, призначені тренером-лікарем;

6) бережно ставитися до спортивних споруд, інвентарю, обладнання

порядження й спортивної форми;

7) дотримуватися умов контрактів (договорів, угод) з реклами, укладених Організацією;

8) у період дії контракту не укладати без згоди Організації інші контракти (договори, угоди) про роботу в країні і за кордоном, участь у спортивних змаганнях на комерційній основі, а також у рекламній діяльності;

9) у період дії контракту без письмової згоди Організації не брати участі в змаганнях з інших видів спорту;

10) пропагувати фізичну культуру і спорт серед населення, залучати до занять спортом молодь.

Обов'язки Організації:

1. Умови оплати праці встановлюються диференційовано і прямо залежать від спортивних результатів. Види щомісячного й одноразового грошового утримання:

а) заробітна плата в розмірі державної гарантії мінімального рівня оплати праці (мається на увазі не взагалі мінімальний рівень оплати праці в країні на певний час, а сума, визначена тарифно-кваліфікаційними характеристиками посад працівників фізичної культури і спорту відповідно до кваліфікації й рівня майстерності);

б) доплати до щомісячної зарплати за високу професійну майстерність визначаються угодою сторін і є тим видом виплат, які можна знижувати у випадках порушення спортсменом своїх обов'язків на відміну від чого, що знижувати заробітну неможливо);

в) підвищення зарплати (визначеної в пункті «а»), у випадку успішного виступу на змаганнях, наприклад, з наступного дня за днем завоювання першого місця і до закінчення строку дії контракту;

г) одноразова винагорода у випадку успішного виступу на змаганнях (місце, переможна гра, забиті голи, гольові передачі та ін.);

г) певні відсотки від сум особистих призів спортсмена, одержаних, наприклад, на комерційних змаганнях;

д) вихідна допомога після закінчення строку дії контракту;

е) щорічна допомога на лікування (її розміри визначаються угодою сторін).

2. Організація праці:

а) організувати підготовку спортсмена відповідно до сучасних матеріально-технічних, науково-методичних і медичних вимог:

- забезпечити безпечні умови праці спортсмена на тренуваннях і виступах, на змаганнях;

- надати спортсмену спортивні споруди з необхідним комплексом матеріально-технічних і соціально-побутових умов;

- забезпечити спортсмена безкоштовно (чи на інших умовах) інвентарем індивідуального користування, спортивною формою;

- організувати безкоштовне раціональне й калорійне харчування спортсмена в період його централізованої підготовки на учбово-тренувальних зборах;

- надати послуги комплексної наукової групи з використанням сучасної наукової і медичної апаратури, тренера-лікаря і тренера-масажиста;
 - забезпечити комплексний і поточний огляд, лікарсько-медичне спостереження і консультації, лікування;
 - забезпечити медикаментами, вітамінами, відновлювальними засобами.
- б) оформляти виїзні документи спортсмена для закордонних путівок в складі спортивних делегацій;
- в) компенсувати спортсмену відрядні витрати у випадку направлення його у відрядження;
- г) пропагандувати успіхи спортсмена;
- г) знайомити спортсмена з умовами інших контрактів (договорів, угод), які укладає організація, у всіх випадках, коли вони зачіпають інтереси спортсмена (реклама, спонсорство);
- д) надати спортсмену щорічну відпустку (тривалість за угодою сторін, але не менше 24 робочих днів, а в осіб, молодших 18 років, – один календарний місяць);
- е) застрахувати спортсмена від нещасних випадків в Україні і за кордоном (конкретні страхові випадки і розміри страхових сум).

3. Соціальні гарантії спортсмена:

- а) сприяти навчанню, підвищенню кваліфікації, набутті професії і перепідготовки спортсмена;
- б) використовувати заохочення спортсмена (присвоєння спортивних звань, нагороди дипломами, грамотами);
- в) здійснювати заходи з покращення соціально-побутових умов виділення автомобіля, садової ділянки).

Відповідальність сторін.

1. Відповідальність спортсмена:

- а) при одному порушенні обов'язків за контрактом спортсмен попереджується в письмовій формі, а при повторному й наступних організація може знизити спортсмену надбавки за високу професійну майстерність (передбачити диференційовану за розмірами і строками систему штрафів залежно від серйозності порушень);
- б) за порушення обов'язків, передбачених відповідними пунктами (напр. бережно ставитися до обладнання та інвентарю), спортсмен може нести у встановленому порядку матеріальну відповідальність за псування майна, наданого йому організацією.

Можна передбачити угодою сторін і інші санкції за порушення спортсменом своїх обов'язків, наприклад, фіксовані штрафи за спізнення на тренування, за відсутність на тренуванні, за куріння або вживання спиртних напоїв на учбово-тренувальному зборі, за невиконання вказівок тренера.

2. Відповідальність організації:

- а) за невиконання чи неналежне виконання обов'язків, передбачених контрактом (вказуються конкретні пункти), спортсмен може попередити організацію в письмовій формі про можливі наслідки невиконання вказаних обов'язків і при повторному чи наступних порушеннях може достроково

розірвати контракт;

б) організація несе відповідальність за заподіяння шкоди здоров'ю спортсмена на умовах, передбачених договором страхування чи діючого законодавства.

Слід пам'ятати, що контрактом не може бути змінено порядок розгляду індивідуальних трудових спорів; запроваджено до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП.

У випадку розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п.8 ст.36 КЗпП з урахуванням гарантій, встановлених законодавством і контрактом.

У випадку невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні.

Контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника у випадку його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. Звільнення працівника у цьому випадку проводиться відповідно до ст. 39 КЗпП. За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою його може бути продовжено або укладено на новий строк.

Спори між сторонами контракту вирішуються або шляхом переговорів, або у встановленому законодавством порядку.

I. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Що є суб'єктом трудових правовідносин?
2. Розкрийте зміст трудових правовідносин.
3. Характеристика трудових правовідносин.
4. Які види трудового договору ви знаєте?
5. Розкрийте зміст колективного договору.
6. Спортивний контракт як форма трудового договору.
7. Основні трудові права працівників.
8. Які ознаки властиві відносинам із працевлаштування?
9. Специфіка трудового законодавства.
10. Умови спортивного контракту.

II. Розкрийте зміст понять:

«правовідносини», «трудова правовідносини», «організаційно-приватні правовідносини», «трудова законодавство», «трудова договір», «колективний договір», «контракт», «спортивний контракт».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Трудова договір працівників фізичної культури.
2. Спортивний контракт як форма трудового договору.

3. Колективні договори та угоди.
4. Загальна характеристика трудових правовідносин.
5. Трудові права працівників.
6. Правове регулювання трудових відносин.
7. Суб'єкти трудових правовідносин.
8. Трудове законодавство України.
9. Умови спортивного контракту.
10. Підстави припинення трудового договору.

Тема 9. ПРИЙОМ НА РОБОТУ, ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ СПОРТСМЕНІВ І ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

ПЛАН

- 9.1. Укладання трудового договору.
- 9.2. Строк трудового договору.
- 9.3. Умови укладання контракту та його зміст.
- 9.4. Переведення на іншу роботу.
- 9.5. Підстави припинення трудового договору.
- 9.6. Сумісництво та випробування у фізкультурних і спортивних організаціях.

З особами, які приймаються на роботу на посаду спеціалістів із фізичної культури і спорту в організації, навчальні заклади і на підприємства, укладається трудовий договір. За договором працівник приймає на себе обов'язки виконувати роботу відповідно до посади (спеціальності, кваліфікації) і дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а організація (підприємство, навчальний заклад) зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечити умови праці, передбачені діючим трудовим законодавством та згодою сторін. Особливість укладання, зміни і розірвання трудового договору з працівниками фізичної культури обумовлена відмінністю у порядку прийому їх на роботу, переведу і звільнення в різних організаціях і навчальних закладах.

9.1. Укладання трудового договору

Трудовий договір (ст. 21 КЗпП України) є угодою між працівником і підприємством, установою, організацією або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з виконанням вимог внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений її 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.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

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

- 1) при організованому наборі працівників;

2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;

3) при укладенні контракту;

4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;

5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 КЗпП України);

6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

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

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

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

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

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну належність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Як правило, прийом на роботу здійснюється адміністрацією за згодою працівником. Особливість укладання трудового договору з працівником фізичної культури і спорту полягає в тому, що, крім бажання самих спеціалістів поступити на роботу в навчальний заклад чи на підприємство, необхідні інші обставини (рекомендація, акт обрання та ін.). Це пояснюється тим, що у підборі і розподілі кадрів фізичної культури беруть участь державні і суспільні органи управління фізичною культурою і спортом.

Молоді спеціалісти, закінчуючи вищі і середні навчальні заклади фізичної культури, розподіляються на робочі місця в організованому порядку. Трудовий договір укладається з ними на основі довідки про направлення на роботу (крім осіб, які навчаються на вечірніх відділеннях або заочно).

Діяльність комітетів з фізичної культури і спорту, закладів і організацій фізичної культури залежить від особового складу, правильного підбору розподілу кадрів.

Підбір кадрів фізичної культури полягає у залученні до роботи в органі

управління (спортивної організації, навчального закладу і т.д.) працівників повинні. Розподіл кадрів передбачає перерозподіл їх у середині органу управління або спортивної організації у зв'язку з підвищенням або пониженням на посаді, переведенні на іншу роботу тощо.

При підборі кадрів слід враховувати: а) добросовісність; б) знання справи; в) управлінські здібності. Принципи підбору і розподілу кадрів складають ті вихідні основоположні вимоги, які висуваються до управлінських кадрів, визначають процес їх формування. Вказані принципи покладені в основу встановлених критеріїв оцінки кадрів: морального, ділового, організаційного.

Організаційно-правові форми підбору й розподілу кадрів фізичної культури. У порядку призначення проводиться підбір керівних і відповідальних працівників органів управління і спортивних організацій. При цьому вагомим чинником формування особового складу є встановлена номенклатура посад адміністративно-управлінського апарату й підвідомчих організацій.

У спортивних школах відповідальність за підбір і розподіл тренерсько-викладацького складу покладається на їх керівників. При цьому враховуються вимоги, встановлені кваліфікаційними характеристиками тренерських посад (спеціальна підготовка, стаж тренерсько-викладацької роботи, категорія).

Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу педагогічних працівників, а також при продовженні трудових відносин із працюючими може застосовуватися будь-яка наведена вище форма трудового договору: безстрокового, строкового, на час виконання певної роботи, контракту, форма і термін яких визначаються угодою сторін, а контракту, крім того, за бажанням працівника на умовах, передбачених колективним договором, статутом закладу освіти. Вносити пропозиції щодо терміну договору або контракту має право кожна із сторін.

9.2. Строк трудового договору

Трудовий договір може бути:

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

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

9.3. Умови укладання контракту та його зміст

При найманні на роботу на умовах контракту слід виходити з того, що спрямовується на залучення на педагогічну роботу найбільш кваліфікованих працівників та тих, які потребують додаткової уваги, забезпечення умов для ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних

навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника закладу освіти.

Обов'язковими умовами укладання контракту відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці повинні бути:

- визначення сфери застосування контракту законодавством держави;
- наявність бажання працівника укласти контракт;
- неможливість встановлення трудових відносин на невизначений строк у зв'язку з характером передбаченої роботи, умов її виконання, інтересами працівника.

Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі і підписується керівником закладу освіти або за його дорученням заступником керівника та особою, яка призначається на відповідну посаду.

Контракт оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожній із сторін. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому комітету чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси для здійснення контролю за додержанням умов контракту. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту.

Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про призначення на посаду з дня, встановленого за угодою сторін у контракті.

Контракт набирає чинності з моменту його підписання і може бути змінений тільки за згодою сторін у письмовій формі.

У контракті передбачається строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови оплати та організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих сторонами обов'язків з урахуванням специфіки закладу освіти, регіональних особливостей та фінансових можливостей.

Контракт може бути укладений на строк до 5 років, але не менше 1 року. Конкретний строк контракту визначається угодою сторін. За три місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін він може бути продовжений або укладений на новий термін. Якщо це з будь-яких причин не зроблено, то контракт автоматично продовжується на новий, раніше обумовлений в ньому термін.

При невиконанні або неналежному виконанні сторонами обов'язків, передбачених у контракті, останній може бути достроково розірваний за попередженням відповідної сторони за два тижні після попередження сторін. При цьому може настати відповідальність сторін, передбачена чинним законодавством.

Умови оплати праці працівників закладів освіти, що визначаються у контракті, повинні встановлюватися у прямій залежності від галузевого рівня наслідків навчальної, науково-дослідницької, методичної, виробничо-господарської та комерційної діяльності закладу освіти. При цьому розмір

посадового окладу працівника не може бути нижчим від розміру мінімального посадового окладу, передбаченого на цій посаді рішенням Уряду України.

У контракті можуть бути визначені умови підвищення або зниження обумовленого розміру оплати праці. При цьому у кожному закладі доцільно розробити конкретний порядок стимулювання і показники, за якими встановлюється та змінюється розмір винагороди, що виплачується з визначеною періодичністю працівнику, в тому числі в іноземній валюті.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.

При укладенні контракту сторони можуть передбачати додаткові пільги, не встановлені чинним законодавством, за рахунок власних коштів закладу освіти. Наприклад, виплату додаткової винагороди, надання матеріальної допомоги до щорічної відпустки тощо. За умови припинення контракту у зв'язку з виходом на пенсію або одержанням трудового каліцтва можуть передбачатися грошові компенсації понад встановлену пенсію чи суму з відшкодування заподіяної шкоди.

Якщо контрактом передбачається переїзд на роботу в іншу місцевість, сторони визначають гарантії та компенсації, що виплачуються в розмірах не нижчих, ніж передбачені рішенням Уряду.

За угодою сторін у контракті можуть бути передбачені умови забезпечення працівника та членів його сім'ї житлом або сплата витрат за наймання жилого приміщення чи користування готелем.

У контракті визначається режим робочого часу та часу відпочинку працівника. Тривалість відпустки працівника не може бути меншою тривалості відпустки, встановленої законодавством для цієї категорії працівників.

За угодою сторін можуть бути визначені інші умови організації праці, необхідні працівнику для виконання прийнятих зобов'язань.

У контракті визначаються соціально-побутові умови, необхідні працівнику для виконання прийнятих зобов'язань.

9.4. Переведення на іншу роботу

Переведення на іншу роботу (ст. 32 КЗпП України) на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу,

протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

Стаття 33 КЗпП України висвітлює норми тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором допускається лише за його згодою.

Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених у частині другій статті 33 КЗпП, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Тимчасове переведення на іншу роботу у випадку простою регулюється статтею 34 КЗпП України. Простою – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У випадку простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

9.5. Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є (ст. 36 КЗпП України):

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про його припинення;
- 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39),

ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);

5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження роботи;

8) підстави, передбачені контрактом.

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

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

9.6. Сумісництво та випробування в фізкультурних і спортивних організаціях

В організаціях фізичної культури і спорту має місце залучення тренерів-викладачів для проведення навчально-тренувальних занять з різних видів спорту у порядку сумісництва. З ними також укладається трудовий договір.

Трудові договори, укладені тим же працівником без звільнення з основного місця роботи, є трудовими договорами про сумісництво (крім угод про виконання робіт, які не визнаються законодавством сумісництвом).

Сумісництво – це виконання працівником, крім основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи.

Цією ознакою – виконання роботи у час, вільний від виконання обов'язків за основним трудовим договором – сумісництво відрізняється від суміщення професій (посад). Суміщення професій (посад) означає виконання додаткових трудових обов'язків при незмінній тривалості робочого часу. Сумісництво ж означає незмінну інтенсивність праці при збільшенні тривалості робочого часу.

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому пропонується. При цьому слід враховувати, що умова про випробування трудовою угодою повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Якщо працівник відмовляється від випробування, трудовий договір не може вважатись укладеним.

На період випробування на працівника фізичної культури і спорту поширюється законодавство про працю. Це означає, що, з одного боку, працівник фізичної культури і спорту зобов'язаний виконувати усі трудові обов'язки, покладені на нього трудовим договором і законодавством, а з другого – випробування не тягне ніяких обмежень трудових прав працівника фізичної культури і спорту, в тому числі і в розмірі заробітної плати.

У певних випадках встановлення випробування законодавством заборонено. Так, випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли 18-ти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів та молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів (які були працевлаштовані на підставі направлення на роботу); осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, – шести місяців. Для робітників строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати одного місяця. Якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з іншими поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. У випадку, коли протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі на яку його прийнято, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір

1. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Умови укладання трудового договору.
2. Заборони при укладанні трудового договору.
3. Принципи підбору та розподілу кадрів.
4. Форми трудового договору.
5. Зміст контракту.
6. Умови тимчасового переведення на іншу роботу.
7. Підстави припинення трудового договору.
8. Строк випробування при прийнятті на роботу.
9. Для яких осіб не встановлюється випробування при прийнятті на роботу?
10. Чим сумісництво відрізняється від суміщення посад.

II. Розкрийте зміст понять:

«трудовий договір», «контракт», «безстроковий трудовий договір», «строковий трудовий договір», «переведення», «простій», «сумісництво», «суміщення професій».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Зміст та форми трудового договору.
2. Підстави припинення трудового договору.
3. Умови укладання трудового договору.
4. Спортивний контракт та перспективи його розвитку.
5. Підбір та розподіл кадрів.
6. Переведення та звільнення спортсмена.
7. Строки у трудовому законодавстві.
8. Сумісництво та випробування у фізкультурних і спортивних організаціях.
9. Заборони при укладанні трудового договору.
10. Строкові та безстрокові договори.

Тема 10. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

ПЛАН

10.1. Робочий час працівників фізичної культури і спорту.

10.2. Час відпочинку працівників фізичної культури і спорту.

10.3. Пільги та заохочення для працівників фізичної культури і спорту.

10.1. Робочий час працівників фізичної культури і спорту

Робочий час працівників фізичної культури і спорту являє собою виражену на основі трудового законодавства тривалість праці в одиницях часу, яку зобов'язані відпрацювати відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених у тому закладі чи організації, де вони працюють.

Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього розпорядку або графіками змінності, які затверджує керівник закладу освіти за погодженням із профспілковим комітетом закладу з додержання тривалості робочого тижня.

У тих закладах освіти, де за умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і погодженням з місцевими органами виконавчої влади.

У межах робочого дня педагогічні працівники закладу освіти повинні виконувати всі види навчально-методичної та науково-дослідницької роботи відповідно до посади, навчального плану і плану науково-дослідної роботи.

Праця тренерів-викладачів з виду спорту в силу особливостей її умов враховується у навчально-тренувальному навантаженні за тиждень відповідно до розкладу занять. Це означає, що в окремі дні тижня може бути менше 4 годин безпосередньо навчально-тренувальної діяльності, а в інші – відповідно більше, але в загальному за тиждень у кожного тренера-викладача з виду спорту при нормальному навантаженні повинно бути 24 години тренерсько-викладацької роботи. При цьому навчально-тренувальне навантаження враховується в академічних годинах (45 хвилин).

Час початку і закінчення роботи та обідньої перерви встановлюється для працівників правилами внутрішнього розпорядку конкретного закладу освіти. Для окремих працівників умовами контракту може бути передбачений інший режим роботи. За погодженням із профспілковим комітетом деяким структурним підрозділам і окремим групам працівників може встановлюватися час початку і закінчення роботи.

При відсутності педагога або іншого працівника закладу освіти керівник зобов'язаний терміново вжити заходів щодо його заміни іншим педагогом чи працівником.

Надурочна робота та робота у вихідні та святкові дні не допускається.

Залучення окремих працівників до роботи в установлені для них вихідні дні допускається у виняткових випадках, передбачених законодавством, за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (керівника) закладу освіти й дозволу профспілкового комітету. Робота у вихідний день може компенсуватися за погодженням сторін наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Існують певні особливості в організації режиму праці і відпочинку працівників фізичної культури. З урахуванням регламенту роботи стадіонів, басейнів, будинків фізичної культури та інших спортивних закладів трудова діяльність осіб, пов'язана з підготовкою та обслуговуванням вказаних спортивних споруд, зазвичай проводиться не щодня і неоднакову кількість годин. У зв'язку з цим на спортивних спорудах широко застосовується сумарний підрахунок робочого часу, особливий графік роботи та вихідних днів.

Працівникам безперервно діючих закладів освіти і де за умовами роботи не може бути додержана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу допускається за погодженням із профспілковим комітетом закладу запровадження підсумкового обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної кількості робочих годин.

Працівники цієї категорії залучаються до роботи в загальнозстановлені вихідні та святкові дні. Цей час включається в місячну норму робочого часу. Вихідні дні передбачаються для них графіком роботи. Робота в святкові дні виконується в цьому випадку в розмірі одинарної годинної або денної ставки окладу (ставка) місячний оклад (ставку). На бажання працівника, який працює в святковий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Керівник закладу освіти залучає педагогічних працівників до чергування в школі. Графік чергування і його тривалість затверджує керівник закладу за погодженням із педагогічним колективом і профспілковим комітетом.

Забороняється залучати до чергування у вихідні і святкові дні вагітних жінок і матерів, які мають дітей віком до 3-х років. Жінки, які мають дітей-інвалідів або дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, не можуть залучитися до чергування у вихідні і святкові дні без їх згоди.

Під час канікул, що не збігаються з черговою відпусткою, керівник закладу освіти залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаційної роботи в межах часу, що не перевищує їх навчального навантаження до початку канікул.

Робота органів самоврядування закладу освіти регламентується Положеннями про відповідні заклади освіти, затвердженими Кабінетом Міністрів України та статутом.

Графік надання щорічних відпусток погоджується з профспілковим комітетом і складається на кожний календарний рік. Надання відпустки керівнику закладу освіти оформляється наказом відповідного органу державного управління освітою, а іншим працівникам – наказом навчально-виховного закладу. Поділ відпустки на частини допускається на прохання працівника за умови, щоб основна її частина була не менше шести днів для

дорослих і дванадцяти днів для осіб, молодших вісімнадцяти років. Перенесення відпустки на інший строк допускається в порядку, встановленому чинним законодавством.

Забороняється надання щорічної відпустки протягом двох років підряд, а також ненадання відпустки працівникам, молодших вісімнадцяти років, а також працівникам, які мають право на додаткову відпустку у зв'язку зі шкідливими умовами праці.

За чинним законодавством педагогічним працівникам забороняється:

- а) змінювати на свій розсуд розклад занять і графіки роботи;
- б) продовжувати або скорочувати тривалість занять і перерв між ними;
- в) передоручати виконання трудових обов'язків.

Забороняється в робочий час:

а) відволікати педагогічних працівників від їх безпосередніх обов'язків для участі в різних господарських роботах, заходах, не пов'язаних з навчальним процесом;

б) відволікання працівників закладу освіти від виконання професійних обов'язків, а також учнів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів за рахунок навчального часу на роботу, здійснення заходів, не пов'язаних із процесом навчання, забороняється, крім винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

10.2. Час відпочинку працівників фізичної культури і спорту

Глава V Кодексу Законів про працю України висвітлює положення часу відпочинку і включає в себе 20 статей.

Час відпочинку являє собою той час, коли працівник вільний від виконання службових обов'язків і може використовувати цей час за власними бажаннями.

У законодавстві про працю встановлені наступні види часу відпочинку: перерва у роботі, щотижневі вихідні дні, святкові дні та відпустка.

Перерва для відпочинку і харчування в процесі щоденної роботи надається працівникам тривалістю не більше двох годин. (ст. 66 КЗпП України). Перерва не включається в робочий час. 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 вихідні 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 із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем. У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого (ст. 67 КЗпП України).

Специфіка роботи працівників фізичної культури і спорту передбачає можливість залучення їх у загальноприйняті вихідні дні (проведення навчально-тренувальних занять, спортивних заходів). При систематичному залученні в загальновихідні дні режим робочого часу і часу відпочинку працівників фізичної культури змінюється: вихідні дні повинні переноситися на інші дні тижня, повністю вільні від занять і спортивних заходів, але на практиці таке положення мало зустрічається.

За загальним правилом робота у вихідні дні заборонена (ст. 71 КЗпП України). Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, де повинен бути вказаний день відпочинку.

Робота у вихідний день може компенсуватися за згодою сторін наданням вільного дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 КЗпП України.

Не допускається робота у святкові дні, які встановлені ст. 73 КЗпП України. Як виняток, у святкові дні можлива робота у спортивних закладах (стадіони, катки і т.п.), коли необхідно обслуговувати населення. Робота у святкові дні компенсується відповідно до статті 107 КЗпП України.

Працівникам фізичної культури і спорту, як і всім працівникам і службовцям, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із обмеженням на їх період місяця роботи (посади) і заробітної плати (ст. 74 КЗпП України).

Працівникам на підприємствах і в закладах, штатним інструкторам фізичної культури і методистам, які мають вищу спеціальну освіту, мають стаж практичної роботи у сфері фізичної культури і спорту не менше 3-х років, надається основна відпустка тривалістю не менше як 24 календарних дні. Тренерам-викладачам незалежно від їх відомчої компетенції надається відпустка тривалістю 36 робочих днів. Тренерам-викладачам, працівникам у спортивних школах, дитячо-спортивних оздоровчих центрах, спортивних закладах надається оплачувана відпустка тривалістю 24 робочих дні.

Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві, в установі, організації. У випадку надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених

законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються в повній 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 профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, 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 пізніше 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 з додержанням вимог частини шостої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У випадку відкликаних працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ст. 79 КЗпП України), зараховуються:

- 1) час фактичної роботи (у тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;
- 2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);
- 3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому надавалося матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України "Про відпустки", за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;
- 5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (ст. 76 КЗпП України), зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників цього виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік (ст. 84 КЗпП України).

10.3. Пільги та заохочення для працівників фізичної культури і спорту

Комітети з фізичної культури і спорту, ради дитячо-спортивних центрів, міністерства і відомства зобов'язані приділяти постійну увагу підвищенню кваліфікації працівників апарату управління і працівників, які безпосередньо проводять роботу з фізичної культури і спорту серед населення.

В основі правового регулювання підготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів з фізичної культури і спорту лежить право на освіту, яка забезпечена системою гарантій юридичного характеру.

Відповідно до діючого законодавства про працю всі працівники і службовці мають право на безоплатну професійну підготовку і безоплатне підвищення кваліфікації; випускники вищих і середніх спеціальних навчальних закладів у плановому порядку забезпечуються роботою згідно з отриманою спеціальністю і кваліфікацією, особам, які успішно навчалися без відриву від роботи, встановлені різні пільги та переваги, надаються оплачувані навчальні відпустки та ін.

За зразкове виконання своїх обов'язків, тривалу і бездоганну роботу, щирість в праці і за інші досягнення в роботі можуть застосовуватись заохочення, передбачені правилами внутрішнього розпорядку закладу освіти.

За досягнення високих результатів у навчанні й вихованні, спорті працівники фізичної культури представляються до нагородження державними

нагородами, присвоєння почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального чи матеріального заохочення.

Працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги і соціальні пільги в межах своєї повноважень і за рахунок власних коштів закладів освіти. Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Заохочення оголошується в наказі (розпорядженні), доводяться до відома всього колективу закладу освіти і заносяться до трудової книжки працівника.

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочення робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги (ст. 208 КЗпП України).

Працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством (ст. 215 КЗпП України).

Кожна особа, яка виконала кваліфікаційні вимоги, передбачені спортивною класифікацією, має право на одержання посвідчення про присвоєння відповідного спортивного розряду чи категорії.

Спортсменам відповідних розрядів надається можливість для участі їх у спортивних змаганнях, у тому числі звільнення від роботи (навчання) із збереженням заробітної плати на час участі у національних та міжнародних змаганнях.

Для спортсменів вищих категорій створюються умови для тренувань і звільнення від роботи (навчання) на час підготовки та участі у змаганнях. На час, необхідний для участі в змаганнях, спортсменам надаються гарантії, передбачені законодавством України про працю, а для тих, хто навчається, відповідні гарантії щодо продовження строку навчання. Спортсмени вищих категорій підлягають обов'язковому державному страхуванню в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Порядок відшкодування витрат, пов'язаних із забезпеченням участі спортсменів у змаганнях, визначається Кабінетом Міністрів України.

Особи, що здобули звання чемпіона або призера Олімпійських ігор, чемпіонів світу або Європи, заслуженого майстра спорту, мають соціально-побутові та інші пільги, встановлені Кабінетом Міністрів України.

1. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Які особливості умов праці для тренерів-викладачів?
2. Умови роботи у святкові дні.
3. Графік надання відпусток.
4. Заборони для педагогічних працівників.
5. Які розрізняють види часу відпочинку?
6. Умови відпустки для фахівців фізичної культури.
7. Охарактеризуйте основну та додаткову відпустки.

8. Відмінності основної відпустки від додаткової.
9. Умови нарахування стажу роботи
10. Яка діяльність відноситься до загального стажу роботи?

II. Розкрийте зміст понять: «робочий час», «час відпочинку», «стаж роботи», «відпустка», «основна відпустка», «додаткова відпустка», «пільги», «заохочення», «наднормова робота», «підвищення кваліфікації», «спортивна класифікація».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Правове регулювання робочого часу працівників фізичної культури.
2. Правове регулювання часу відпочинку працівників фізичної культури.
3. Пільги для працівників фізичної культури.
4. Заохочення для працівників фізичної культури.
5. Заборони для педагогічних працівників.

Тема 11. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ТРУДОВИХ СПОРІВ

ПЛАН

11.1. Нормативне забезпечення оплати праці.

11.2. Трудові спори та порядок їх вирішення.

11.1. Нормативне забезпечення оплати праці

Закон України „Про оплату праці” визначив перспективи розвитку правового регулювання винагороди за працю, оскільки закріпив економічні, правові та організаційні засади заробітної плати працівників, які працюють на підприємствах, незалежно від форм власності.

Регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки здійснюється в двох напрямках:

1) державне регулювання – встановлення законодавчих норм;

2) договірне регулювання – укладання угод і колективних договорів. Заробітна плата – це винагорода (обчислена, як правило, у грошовому виразі), яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (ст. 1 Закону України "Про оплату праці"). Важливими новелами цього Закону є те, що він містить визначення додаткової та основної заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат і чітко визначає основні правові принципи організації винагороди за працю.

На відміну від загального поняття заробітної плати основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування) і посадових обов'язків, тобто у вигляді тарифної ставки (окладу), відрядних розцінок для робітників чи посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати тощо). Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороду за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами чи положеннями тощо. Саме основна, додаткова заробітні плати та інші заохочувальні виплати й становлять структуру заробітної плати.

До основних принципів правової організації винагороди за працю належать: 1) заборона дискримінації в оплаті; 2) визначення державного мінімального розміру оплати праці; 3) визначення винагороди за працю з урахуванням особливостей умов праці, її складності, шкідливості, значення для народного господарства та інших факторів; 4) оплата праці конкретного працівника, що встановлюється за угодою з роботодавцем; 5) конкретні форми системи й тарифи оплати праці, що визначаються колективними договорами та угодами.

Головні відмінності винагороди за працю за трудовим договором від оплати за працю за цивільним договором полягають у тому, що виплата за трудовим договором: 1) здійснюється систематично за виконану роботу

цивільним договором — одноразово); 2) поділяється на основну та додаткову частини (надбавки, доплати, премії тощо); 3) має встановлений державою мінімальний розмір.

Чинним законодавством визначено два правових методи організації заробітної плати. Перший — державне (централізоване) регулювання оплати праці, коли держава регулює оплату праці працівників підприємств усіх форм власності й господарювання, встановлюючи мінімальну заробітну плату, умови визначення її розміру, порядок перегляду та інші норми й гарантії в оплаті праці (зокрема, за роботу в наднормовий час, у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час, за час простою, а також плату неповнолітнім, вагітним жінкам, працівникам під час перекваліфікації тощо).

Особливе місце в державному (централізованому) регулюванні оплати праці займає мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія, обов'язкова для підприємств усіх форм власності, що визначається як законодавчо встановлений розмір оплати праці за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) без урахування доплат, надбавок, похочувальних та компенсаційних виплат.

Другий правовий метод — договірне регулювання оплати праці. Воно здійснюється на основі системи угод — генеральної, галузевої чи регіональної, а також виробничої (колективного договору).

Оплата праці за сумісництвом здійснюється за фактично виконану роботу. Умови роботи в цьому випадку визначає Кабінет Міністрів України.

Особливості оплати праці за трудовим контрактом визначаються за угодою сторін на підставі: а) чинного законодавства; б) колективного договору; в) виконання умов контракту.

У контексті економічно-правових і організаційних заходів окреме місце займають форми та системи виплати заробітної плати. У ст. 23 Закону України "Про оплату праці" визначено три форми виплати заробітної плати. За першою формою, заробітна плата виплачується працівникам у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Другою формою є можливість її виплати банківськими чеками. Третя форма, як виняток, припускає можливість виплати заробітної плати натурою, але вона має реалізуватися через колективні угоди й лише частково, а не в повному обсязі.

Системи оплати праці поділяються на види залежно від того, що береться за основу виміру праці. Так, якщо оплата праці нараховується за встановлений підприємством час, то це — погодинна система оплати праці. Нарахування ж заробітної плати за кількість виробленої продукції належної якості називають відрядною системою заробітної плати. Обидві системи мають певні різновиди. Наприклад, відрядна система поділяється на пряму відрядну, відрядно-прогресивну, відрядно-преміальну та акордну. Погодинна ж система оплати праці поділяється на погодинну, поденну й помісячну.

Об'єднувальною невід'ємною основою обох зазначених систем є тарифна система як сукупність чотирьох взаємозумовлених елементів: а) тарифної сітки; б) тарифної ставки; в) схеми посадових окладів; г) тарифно-кваліфікаційних

характеристик. Основна мета тарифної системи - розподіляти роботи залежно від їх складності, значення та кваліфікації працівників, що сприяє об'єктивнішому регулюванню особливостей заробітної плати.

Різноманітність трудового процесу визначається як чіткими закономірностями, так і винятками з них. Тому тарифні ставки й оклади розраховані на нормальні умови та режим праці. Оплата ж праці в разі відхилення від нормальних умов праці має відповідні особливості. До таких відхилень належать:

- виконання робіт різної кваліфікації;
- суміщення професій (посад);
- робота в наднормовий час;
- робота у святкові та неробочі дні;
- робота в нічний час;
- виготовлення бракованої продукції;
- невиконання норм виробітку;
- робота у вихідний день;
- оплата часу простою, а також під час освоєння нового виробництва

(продукції). Правове регулювання оплати праці також охоплює гарантійні та компенсаційні виплати. Гарантійними називають виплати, коли працівник не виконує трудових обов'язків з поважних причин, передбачених законодавством. До таких виплат належать: а) оплата простою не з вини працівника в розмірі середнього заробітку; б) оплата праці жінки в розмірі середнього заробітку у випадку переведення її на іншу роботу у зв'язку з вагітністю відповідно до медичного висновку, в) виплата вихідної допомоги у випадку звільнення з відповідними підставами, передбаченими п. 6 ст. 36, п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Компенсаційні виплати – відшкодування витрат працівника, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків: на відрядження, переїзд на роботу в іншу місцевість, за використання власного інструменту, транспортних засобів тощо.

Поряд з організацією заробітної плати Закон передбачає й охорону прав працівників на оплату праці. Це стосується двох важливих підстав: 1) обмеження відрахувань із заробітної плати; 2) обмеження розміру відрахувань із заробітної плати. У першому випадку відрахування із заробітної плати працівника можуть провадитись для покриття заборгованості підприємству, зокрема повернення зайвих сум, виплачених унаслідок помилок у розрахунках, повернення авансу, виданого на службове відрядження, компенсації шкоди, завданої з вини працівника майну підприємства, та в інших випадках.

У другому випадку права робітників охороняються шляхом обмеження розміру відрахувань із заробітної плати. Цією нормою права передбачено, що всі відрахування із заробітної плати не можуть перевищувати 20 відсотків, а у передбачених законодавством виняткових випадках — 50 відсотків заробітної плати, яку належить виплатити працівникові. Але це не стосується утримань зарплати під час відбування виправних робіт і при стягненні аліментів неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати

може перевищувати сімдесят відсотків.

Важливим нормативним актом для оздоровчих та спортивних організацій (підприємств) є наказ Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту „Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту" (28.01.2002), який затвердив схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) керівних працівників, фахівців, службовців, працівників бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту.

Керівникам бюджетних установ, закладів організацій фізичної культури і спорту надається право в межах фонду заробітної плати:

1) установлювати:

- конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівникам бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту згідно з затвердженими схемами посадових окладів;

- посадові оклади заступникам керівників бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту, заступникам керівників структурних підрозділів цих установ на 5-15 відсотків, головним бухгалтерам – на 10-30 відсотків, помічникам керівників – на 30-40 відсотків нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами посадових окладів;

- підвищені посадові оклади (ставки заробітної плати) працівникам, які мають почесне звання, спортивні знання, науковий ступінь:

за почесні звання України:

„народний" – на 40 відсотків;

„заслужений" – на 20 відсотків;

за спортивні звання:

„заслужений тренер", „заслужений майстер спорту" – на 20 відсотків;

„майстер спорту міжнародного класу" – на 15 відсотків;

„майстер спорту" – на 10 відсотків.

За наявності двох або більше звань посадові оклади працівників підвищуються за одним (вищим) званням;

за науковий ступінь (крім посад наукових та науково-педагогічних працівників, для яких наявність наукового ступеня передбачена кваліфікаційними вимогами):

доктора наук – на 25 відсотків;

кандидата наук – на 15 відсотків.

Посадові оклади (ставки заробітної плати) працівників бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту підвищуються, якщо діяльність працівників за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням чи науковим ступенем;

- місячні оклади прибиральникам приміщень, які використовують спеціальні засоби, а також тим, що зайняті прибиранням туалетів, підвищені на 10 відсотків;

- доплати працівникам у розмірі до 50 відсотків посадового окладу відсутнього працівника або за вакантною посадою (професією):

за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; за суміщення професій (посад);

за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт. Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ та їх заступникам;

- доплату в розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку;

- надбавки працівникам у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати):

за високі досягнення у праці;

за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання);

за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

2) надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, за винятком матеріальної допомоги на поховання, в сумі не більше ніж один(а) посадовий оклад (ставка заробітної плати) на рік;

3) затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи:

- керівникам бюджетних установ, закладів та організацій розміри доплат, надбавок до посадових окладів, визначених цим наказом, премій із матеріальної допомоги встановлюються за рішенням органу виконавчої влади, у підпорядкуванні якого вони перебувають;

- у випадку несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни надбавки, встановлені цим наказом, скасовуються або зменшуються;

- установити, що абсолютний розмір кожного підвищення посадового окладу (ставки заробітної плати), встановленого працівнику, визначається посадового окладу (ставки заробітної плати) без урахування іншого підвищення. До посадового окладу (ставки заробітної плати) працівника, визначеного з урахування загальної суми підвищень (новий посадовий оклад (ставка заробітної плати)), встановлюються доплати і надбавки.

4) Установлювати посадові оклади (ставки заробітної плати) керівникам, фахівцям, службовцям, робітникам структурних підрозділів і окремих працівникам установ, закладів та організацій галузі, посади (професії) яких передбачені наказом, у розмірах, установлених для аналогічних категорій працівників бюджетних установ, закладів та організацій відповідних галузей.

5) Ставки заробітної плати тренерам-викладачам зі спорту встановлювати з урахуванням рівня акредитації закінченого закладу освіти.

Місячна заробітна плата тренерів-викладачів зі спорту визначається тарифікаційному списку.

11.2. Трудові спори та порядок їх вирішення

При виконанні працівником відповідної роботи можуть виникати певні суперечності чи непорозуміння між працівником і власником чи уповноваженим ним органом.

Трудові спори (конфлікти) можуть виникати не лише між сторонами трудового договору, а й між професійною спілкою чи страйковим комітетом і власником підприємства — їх називають колективними трудовими спорами. З огляду на учасників трудові спори поділяються на індивідуальні — між сторонами трудового договору, та колективні — між профспілковим або страйковим комітетом і власником (адміністрацією) підприємства.

Чинне законодавство України про працю не розкриває поняття "трудові спори". У сфері трудового права трудові спори — це конфлікти між працівником і власником або між працівниками і роботодавцями з приводу застосування законодавства про працю або встановлення чи зміни умов праці, що розглядаються в установленому законом порядку.

У цьому визначенні чітко вказується на три основні взаємозумовлені частини: а) суб'єкти трудового спору; б) позовний і непозовний характер; в) вирішення трудового спору в установленому законом порядку.

Конфлікт між працівником і власником можуть виникати за двох взаємозумовлених обставин: по-перше, у процесі застосування законодавства України про працю і, по-друге, під час встановлення умов праці.

Конкретні ж причини виникнення трудових конфліктів можуть бути:

1) об'єктивного характеру (помилки сторін трудового договору, недоліки в культурно-виховній роботі тощо);

2) організаційно-правового характеру (нечіткі формулювання окремих правових норм, прогалини в діючому законодавстві про працю тощо);

3) організаційно-господарського характеру (недоліки у проведенні обліку, контролю, у постачанні, фінансуванні та інших господарських справах).

Саме класифікація причин, унаслідок яких може виникнути трудовий спір, спонукає до розгляду двох видів індивідуальних трудових спорів, що розглядаються: застосуванням норм трудового законодавства (позовні спори); встановленням нових або зміною діючих умов праці (непозовні спори).

Обидва види трудових спорів широко застосовуються. Наприклад, позовні трудові спори можуть виникати: а) із трудових правовідносин (у випадках порушень в оплаті праці, здійснення компенсаційних виплат тощо); б) із правовідносин у сфері працевлаштування; в) із правовідносин між профспілковим комітетом і власником з питань виробництва, праці, побуту тощо; г) із правовідносин з приводу компенсації матеріальної шкоди; д) із правовідносин, пов'язаних із наглядом і контролем за додержанням законодавства; е) із правовідносин щодо матеріального забезпечення працівників і членів їхніх сімей за рахунок коштів соціального страхування, а також між власником і органом соціального страхування з приводу створення фонду соціального страхування (стосовно строків сплати внесків у фонд, їх розмірів тощо). Трудові спори другого виду (непозовні) виникають:

1) із правовідносин у сфері встановлення умов праці між профспілковим

органом і власником підприємства (під час укладення колективного договору, введення норм виробітку тощо);

2) із трудових правовідносин між працівником і власником (у випадку зміни власником окладу працівникові в межах схем посадових окладів тощо).

Вирішення трудових спорів — процес, тісно пов'язаний з іншими демократичними засадами правової системи України в цілому і трудового права зокрема. Тому під час розгляду трудових спорів застосовується демократичний підхід. Це реалізується в дотриманні таких основних принципів, як доступність і зручність; колегіальність і швидкість розгляду трудових спорів; додержання законності та забезпечення виконання рішень.

Правовою базою під час вирішення трудових спорів є Конституція України, Кодекс законів про працю України, де система норм виокремлена в самостійну главу XV під назвою “Індивідуальні трудові спори”, Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Згідно із зазначеними правовими нормами трудові спори вирішуються системою спеціальних органів. Так, індивідуальні трудові спори розглядаються: 1) комісіями з трудових спорів (КТС); 2) районними (міськими) судами.

Серед зазначених первинним обов'язковим органом щодо розгляду трудових спорів на підприємствах, в установах, організаціях є комісія з трудових спорів (КТС).

Організація КТС включає: 1) обрання цього необхідного громадського органу на загальних зборах (конференції) трудового колективу; 2) визначення його чисельності, складу, строку дії загальними зборами трудового колективу (конференцією); 3) обов'язкове обрання робітників у кількості, не меншій ніж половина складу КТС; 4) наявність печатки встановленого зразка. За рішеннями загальних зборів трудового колективу (конференції) підприємства, установ, організацій КТС створюються як у цілому на підприємстві, так і в окремих цехах та інших аналогічних підрозділах. При цьому КТС обирається на підприємствах, в установах, організаціях, де працює не менше ніж 15 чоловік. На першому засіданні обрані члени КТС голосуванням вибирають зі свого складу: а) голову КТС; б) його заступника чи заступників, які за рішеннями загальних зборів трудового колективу (конференції) можуть бути звільнені від основної роботи; в) секретаря КТС, котрий обов'язково звільняється від основної роботи й працює в КТС на постійній основі. Отже, КТС є постійно діючим органом із розгляду трудових спорів.

Компетенція комісії з трудових спорів визначається законом, де наголошено на двох обов'язкових вимогах: а) КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів на підприємстві, в установі, організації тобто така вимога зумовлює обов'язковість створення КТС на всіх підприємствах незалежно від форми власності; б) КТС розглядає трудовий спір у випадку, коли працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час переговорів з власником або уповноваженим ним органом.

Другим органом із розгляду трудових спорів є суд, який може бути другою, так і першою інстанцією, що вирішує трудові спори. Так, у суді

другій інстанції розглядаються трудові спори за заявами таких осіб: 1) працівника чи власника, які не погоджуються з рішенням КТС; 2) прокурора, коли рішення КТС суперечить чинному законодавству. Як перша інстанція суд розглядає трудові спори сторін трудового договору, а також окремих працівників, які прагнуть вступити в трудові правовідносини. Наприклад, безпосередньо в суді як першій інстанції розглядаються трудові спори: а) працівників підприємств, де не обирається КТС; б) працівників з питання поновлення на роботі; в) власника або вповноваженого ним органу про компенсацію працівником матеріальної шкоди, заподіяної підприємству; г) працівників з питань застосування законодавства про працю; д) про відмову у прийнятті на роботу, наприклад, молодих фахівців, направлених на роботу, працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, виборних працівників після закінчення строку повноважень тощо.

Самостійне значення у вирішенні трудових спорів мають строки, які умовно поділяються на три групи: 1) строки звернення до суду за вирішенням трудового спору; 2) строки вирішення; 3) строки виконання рішень з трудових спорів. Перший вид, тобто строки звернення, мають дві особливості: одні з них встановлені для працівників, а інші – для власника, прокурора чи вищого в порядку підлеглості органу. Так, працівник, залежно від органу, що вирішує спірну, може звернутися: а) до КТС протягом трьох місяців з моменту, коли дізнався чи мав дізнатися про порушення свого права; б) до суду протягом десяти днів для оскарження рішення КТС, у разі звільнення з роботи – протягом одного місяця, з інших спорів — протягом трьох місяців, якщо суд є першою інстанцією вирішення. Власник, прокурор, вищий орган можуть звернутися до суду впродовж 10 днів через незгоду з рішенням КТС і протягом одного року з моменту стягнення з працівника матеріальної компенсації шкоди, заподіяної підприємству.

Другим видом є строки вирішення трудових спорів. У КТС і в суді трудові спори розглядаються протягом 10 днів. Для виконання рішення з трудових спорів як строк третього виду встановлено триденний строк після закінчення 10 днів, передбачених для оскарження рішень. Це стосується рішень, винесених КТС і судом, крім рішень про поновлення на роботі незаконно звільнених чи переведення працівників, які підлягають негайному виконанню.

Способи виконання рішень КТС з трудових спорів умовно поділяються на два види: 1) добровільне виконання; 2) примусове — спосіб виконання, який полягає в тому, що КТС видає працівникові посвідчення, яке має силу виконавчого листа. Це посвідчення працівник може пред'являти до суду впродовж трьох місяців. При цьому доречно зауважити, що в посвідченні обов'язково вказуються: а) найменування органу, який виніс рішення з трудового спору; б) дата його прийняття та видачі; в) прізвище, ім'я та по батькові працівника; г) рішення за суттю спору; д) підпис голови чи заступника, скріплений печаткою КТС.

Другим видом трудових спорів є колективні. Правова база їх

забезпечення — Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", який містить загальні положення, порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту), визначення страйку, положення про його проведення, гарантії, відповідальність і відшкодування збитків, заподіяних страйком.

До основних положень Закону відносяться:

- 1) сфера дії Закону;
- 2) сторони Колективного трудового спору (конфлікту);
- 3) органи з розгляду колективного трудового спору (конфлікту).

Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" поширюється на найманих працівників, на організації, створені відповідно до законодавства, і на власників підприємств незалежно від форм власності. Колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин з будь-якої з чотирьох причин: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Специфіка Закону полягає в тому, що класифікація сторін колективного трудового спору (конфлікту) визначається залежно від трьох рівнів: 1) виробничого; 2) галузевого, територіального; 3) національного.

Так, сторонами колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні є наймані працівники (або окремі їх категорії) підприємства чи його структурного підрозділу або профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація; власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник.

На галузевому, територіальному рівнях сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є наймані працівники підприємств однієї або кількох галузей (професій) чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені найманими працівниками органи; власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники.

На національному рівні сторонами колективного трудового спору є наймані працівники однієї або кількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання, чи інші уповноважені працівниками органи; власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи.

До системи органів з розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) належать:

- 1) примирна комісія, яка створюється з ініціативи однієї зі сторін;
- 2) трудовий арбітраж — орган, що створюється з ініціативи однієї зі сторін або з ініціативи незалежного посередника.

Спеціальна примирна комісія покликана виробити практичні рекомендації за суттю спору. Залежно від рівня спору (виробничий, територіальний, національний) комісія розглядає спір протягом, відповідно, 5, 10 і 15 днів. За погодженням сторін ці терміни можуть збільшуватися.

У випадку неприйняття комісією рішення щодо спору, яке задовольняє

сторони, створюється трудовий арбітраж (орган, який складається із залучених сторонами спеціалістів, експертів, інших осіб), який приймає рішення протягом 10 днів з дня його утворення (може бути продовжено до 20 днів). При вирішенні колективних трудових спорів жодна із сторін не може ухилитися від участі в процедурі примирення.

I. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Розкрийте поняття заробітної плати та охарактеризуйте її види.
2. Напрямок регулювання заробітної плати.
3. Особливості регулювання заробітної плати працівників оздоровчих та спортивних організацій.
4. Що таке матеріальна відповідальність працівника?
5. Повна матеріальна відповідальність.
6. Обмежена матеріальна відповідальність.
7. Розкрийте поняття трудових спорів.
8. Що таке індивідуальні трудові спори?
9. Що ви розумієте під колективними трудовими спорами?
10. Який порядок розв'язання трудових спорів?

II. Розкрийте зміст понять:

«оплата праці», «державне регулювання», «договірне регулювання», «заробітна плата», «основна заробітна плата», «додаткова заробітна плата», «компенсаційні виплати», «посадовий оклад», «трудовий спір», «вирішення трудового спору», «трудовий арбітраж».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Правове регулювання оплати праці.
2. Правове регулювання трудових спорів.
3. Трудові спори та порядок їх вирішення.
4. Оплата праці тренерів-викладачів та інструкторів-методистів з фізичної культури і спорту.
5. Нормативне забезпечення оплати праці.
6. Визначення ставок заробітної плати та посадових окладів працівникам фізичної культури і спорту.
7. Оплата праці педагогів фізичного виховання у навчальних закладах.
8. Службові відрядження.

Тема 12. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

ПЛАН

12.1. Внутрішній трудовий розпорядок у спортивних організаціях.

12.2. Заохочення працівників фізичного виховання.

12.3. Дисциплінарна відповідальність працівників.

12.1. Внутрішній трудовий розпорядок у спортивних організаціях

Мета правил внутрішнього трудового розпорядку – виховання працівників у дусі патріотичного ставлення до праці, подальше зміцнення трудової дисципліни, організації праці на науковій основі, раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці й ефективності суспільного виробництва. Внутрішній трудовий розпорядок, встановлений у фізкультурних і спортивних установах, покликаний, окрім названого, забезпечити правильну організацію і безпечні умови роботи, підвищення якості навчально-тренувальної і виховної роботи серед працівників фізичної культури і спортсменів.

Правила внутрішнього трудового розпорядку в організаціях фізичної культури і спорту встановлюються адміністрацією за узгодженням з профспілковим комітетом (на основі Типових правил внутрішнього трудового розпорядку). Вони вивішуються на політичному місці й повідомляються кожному, хто поступає на роботу під розписку.

Внутрішній трудовий розпорядок в організаціях фізичної культури і спорту передбачає як загальні, так і спеціальні обов'язки адміністрації, тренерсько-викладацького складу і решти співробітників, порядок заохочення за старанне і зразкове виконання цих обов'язків, а також відповідальність за порушення трудової дисципліни.

Працівники організацій фізичної культури і спортивних споруд зобов'язані:

- трудитися чесно і сумлінно;
- дотримувати дисципліну праці, вчасно приходити на роботу, дотримувати в точності і без жодних порушень встановлену тривалість щоденної роботи, а для тренерсько-викладацького складу, крім того, обов'язком є навчально-тренувальне навантаження, використовувати весь робочий час виключно для виробничої роботи і виконання службових обов'язків;
- своєчасно й точно виконувати розпорядження адміністрації;
- добиватися високих показників в роботі;
- повністю дотримуватися технологічної дисципліни, вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежної охорони, передбачених спеціальними правилами й інструкціями;
- берегти власність, передану організації фізичної культури або спортивній споруді, і використовувати її строго за призначенням, виховувати працівників фізичної культури і спортсменів дбайливе відношення до спортивного інвентаря й устаткування, містити спортивні бази і споруди в чистоті;

- поводитися гідно, дотримувати правил гуртожитку; утримуватися від дій, що заважають іншим працівникам виконувати їх службові обов'язки;

- систематично підвищувати свою ділову кваліфікацію. Адміністрація зобов'язана організувати працю тренерсько-викладацького складу і роботу решти співробітників так, щоб кожен трудився за своєю спеціальністю й кваліфікацією; забезпечити виконання вимог посадових інструкцій і положень для окремих категорій працівників; забезпечити тренерів-викладачів необхідною для проведення занять матеріально-спортивною базою (спортивним інвентарем, устаткуванням і т. п.) і забезпечити її належний стан (освітлення, температура і т. п.); закріпити за кожним робочим і службовцем робоче місце; проводити тарифікацію тренерів-викладачів щорічно станом на 1 вересня; створювати умови для ефективного використання праці тренерсько-викладацького складу і розповсюдження передового досвіду роботи; утворювати методично обґрунтовані й затверджені в установленому порядку режими учбово-тренувальної роботи (кількість учбових груп, їх неповноцінність, тривалість занять і т. п.).

Внутрішній трудовий розпорядок зобов'язує адміністрацію своєчасно давати робочим і службовцям завдання й накази на роботу і забезпечувати їх устаткуванням, інвентарем, матеріалами і т. п.; забезпечувати систематичне підвищення ідейного рівня і ділової кваліфікації тренерсько-викладацького складу, робочих і службовців; дотримуватися законів і правил з охорони праці, зокрема строго дотримуватися встановленого розпорядку робочого дня; вживати заходи щодо техніки безпеки і виробничої санітарії; видавати виробничу платню у встановлені терміни; вживати заходи щодо поліпшення життєво-побутових умов працівників, уважно відноситися до їх потреб і інтересів.

Правовою формою регулювання внутрішнього трудового розпорядку в установі фізичної культури (учбових закладів, підприємств) є також посадові інструкції і положення. Правила внутрішнього трудового розпорядку встановлюють лише загальні обов'язки членів колективу, а посадові інструкції і положення встановлюють спеціальні обов'язки працівників.

Говориться, що поліпшення роботи установ неможливе без встановлення відповідальної відповідальності кожного з тих, хто перебуває на будь-якій посаді, за виконання визначених, ясно і недвозначно окреслених завдань і практичних робіт.

Визначені кваліфікаційні характеристики працівників фізичної культури, які покликані сприяти правильному рішення питань підбору і розстановки кадрів, підвищення їх ділової кваліфікації, розподілу праці між керівниками і функціями, а також забезпечення єдності у визначенні посадових обов'язків цих категорій працівників.

Щодо кожної посади кваліфікаційні характеристики мають три розділи: 1) «Посадові обов'язки». Тут перераховані роботи, які можуть бути доручені для виконання повністю або частково працівнику, що посідає цю посаду; 2) «Повинен знати». Цей розділ передбачає знання працівниками керівних матеріалів з питань розвитку фізичної культури і спорту, із спеціальних питань

професійної діяльності; 3. «Кваліфікаційні вимоги». Тут визначається рівень спеціальної підготовки працівника, необхідний для виконання покладених обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Кваліфікаційні характеристики розроблені на основі розділення, що склалося, і кооперації праці. Вони містять опис основних робіт, що найбільш часто зустрічаються на відповідній посаді. При необхідності посадові обов'язки передбачені тією або іншою посадою, можуть бути розподілені між декількома виконавцями без збільшення чисельності працівників, встановленої діючими нормативами. У той же час допускається розширення кола обов'язків за посадою. У цьому випадку працівникам може доручатися виконання обов'язків, передбачених характеристиками для споріднених за характером роботи посад.

Для визначення відповідності виконуваних робіт, рівня знань і кваліфікації працівників вимогам кваліфікаційних характеристик створюється кваліфікаційна комісія. Головою комісії призначається заступник керівника підприємства, установи або організації; заступником голови – представник профспілкової організації; членами комісії – представники підрозділів, що виконують роботу з питань праці, заробітної платні і кадрів, а також керівник підрозділу, у штаті якого перебуває працівник.

Відносно кожного працівника кваліфікаційна комісія ухвалює рішення, яке заноситься в протокол і затверджується наказом керівника підприємства, установи або організації.

Якщо працівник не має освіти, спеціальної підготовки або стажу, встановлених кваліфікаційними вимогами, але володіє достатнім практичним досвідом роботи і виконує в повному обсязі покладені на нього посадові обов'язки, то кваліфікаційна комісія має право ухвалити рішення про збереження за ним посади або допустити до її заміщення на певному підприємстві, в установі або організації.

Встановлені кваліфікаційні характеристики є основою для розробки посадових інструкцій, що конкретизують обов'язки окремих виконавців на підприємстві, в установі або організації.

Службові обов'язки керівників спортивних шкіл (дитячо-юнацької, вищої спортивної майстерності і ін.) у загальному вигляді регламентуються типовими положеннями про ці школи. Директор спортивної школи несе відповідальність за організацію і стан всієї навчально-тренувальної, виховної, культурно-масової, методичної й адміністративно-господарської роботи; за підбір, розстановку тренерсько-викладацького складу і адміністративно-господарського персоналу.

Завідувач навчальною частиною (заступник директора) спортивної школи організовує і здійснює керівництво навчально-методичною і виховною роботою в школі; забезпечує проведення спортивних змагань і виступ учнів школи в районних, міських і інших спортивних змаганнях; вживає заходи удосконалення методики навчання і тренування спортсменів, забезпечує підготовку і підвищення кваліфікації тренерів-викладачів з спорту; здійснює контроль за проведенням навчально-тренувальних занять, виконанням планів координує розклади занять і програм з видів спорту; керує роботою

пропаганди фізичної культури і спорту, розповсюдження передового досвіду; направляє творчу ініціативу тренерів-викладачів спорту на рішення перспективних завдань поліпшення якості роботи спортивної школи, забезпечує якнайкраще використання знань і досвіду працівників підпорядкованих йому підрозділів; готує необхідні матеріали з тарифікації і квотації тренерів-викладачів спорту, забезпечує своєчасне укладення договорів на оренду спортивних споруд, спільно з громадськими організаціями організовує змагання, проводить виховну роботу в колективі.

Завідувач навчальною частиною спортивної школи повинен знати ухвали, що визначають напрям розвитку фізичної культури і спорту в нашій країні, матеріали керівних органів з питань діяльності спортивних шкіл, досягнення вітчизняної і зарубіжної науки й техніки у сфері організації й підготовки спортивних резервів, досвід передових спортивних шкіл, перспективи розвитку спортивної школи, теорію й методику фізичного виховання, педагогіку, основи психології, методику навчання й тренування з видів спорту цієї школи, основи економіки, організації праці і управління, правила охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежного захисту, основи цивільного і трудового законодавства.

Завідувач навчальною частиною спортивної школи повинен мати вищу освіту і стаж тренерсько-викладацької роботи у сфері фізичного виховання і спорту не менше п'яти років.

Інструктор-методист спортивної школи організує під керівництвом завідувача навчальною частиною навчальну, виховну, оздоровчу й методичну роботу в школі, здійснює контроль за проведенням навчально-тренувальних занять, виконанням програм з видів спорту, навчальних планів і розкладів занять, пропаганду масової і спортивної роботи; керує роботою методичного кабінету в школі і організує оснащення його необхідною наочною допомогою, устаткуванням та інвентарем; веде навчально-методичну документацію, облік рекордників і спортивних рекордів школи; здійснює зв'язок із медичними установами, науково-дослідними інститутами, загальноосвітніми школами й іншими організаціями з питань навчально-виховного процесу; бере участь спільно з громадськими організаціями в проведенні роботи з організації занять серед тренерсько-викладацького складу; здійснює методичне керівництво й координацію роботи позакласної діяльності загальноосвітніх і спортивних шкіл в місті, області.

Інструктор-методист спортивної школи повинен мати вищу освіту (без пред'явлення вимог до стажу), а старший інструктор-методист – вищу освіту і стаж роботи на посаді інструктора-методиста не менше трьох років і, крім того, курси підвищення кваліфікації на факультеті чи в інституті підвищення кваліфікації (один раз на чотири роки).

Старший тренер-викладач з виду спорту організовує працю підлеглих йому тренерів-викладачів із виду спорту, надає їм методичну й практичну допомогу, контролює дотримання тренерами трудової дисципліни, правил і норм, що забезпечують безпеку занять, бере участь у розробці індивідуальних перспективних планів підготовки висококваліфікованих спортсменів, здійснює

контроль за дотриманням правил проведення спортивних змагань, веде виховну й навчально-тренувальну роботу, контролює правильний фізичний розвиток спортсменів.

Старший тренер-викладач з виду спорту здійснює керівництво підготовкою збірних команд, аналізує підсумки їх виступів на спортивних змаганнях, розробляє пропозиції з удосконалення навчально-тренувального процесу й спортивних змагань, упроваджує найбільш ефективні форми тренувань і методи ідейного виховання спортсменів, проводить роботу підвищення кваліфікації тренерів-викладачів з видів спорту, організовує облік складання звітної документації, контролює виконання навчально-тренувальних планів і плану спортивних змагань.

Старший тренер-викладач з виду спорту повинен знати ухвали розпорядження керівних органів, що визначають розвиток фізичної культури і спорту в країні; методи навчання і тренування, предмет спеціалізації і його зміст, основи педагогіки і психології, технічні та інші засоби навчання і тренування, вживані в навчальному процесі; досягнення в Україні і за кордоном з певного виду спорту; правила техніки безпеки, санітарно-гігієнічні норми основи організації праці й трудового законодавства.

Старший тренер-викладач зі спорту повинен мати вищу освіту (бачив пред'явлення вимог до стажу) або середню спеціальну освіту і стаж роботи в посаді тренера-викладача не менше чотирьох років.

Тренер-викладач із виду спорту веде виховну й навчально-тренувальну роботу, здійснює контроль за своєчасним проходженням медичного огляду і диспансеризації тих, що займаються, організовує відбір перспективних обдарованих спортсменів. Він планує навчально-тренувальну й ідейно-виховну роботу, розробляє для кожного спортсмена з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-тренувальні плани, забезпечує виконання цих планів а також календаря спортивних змагань.

Тренер-викладач із виду спорту аналізує підсумки навчально-тренувальної і виховної роботи та результати виступу спортсменів на змаганнях, розробляє пропозиції з удосконалення навчально-тренувального процесу, впроваджує найбільш ефективні форми тренувань і методи виховання спортсменів. Своєю діяльністю тренер сприяє прояву активності спортсменів на навчально-тренувальних заняттях, стежить за дисципліною і контролює відвідування, забезпечує безпеку занять, що проводяться, і дотримання санітарно-гігієнічних норм, підтримує постійний контакт з батьківським комітетом.

Тренер-викладач із виду спорту повинен знати ухвали, матеріали керівних органів, що визначають розвиток фізичної культури і спорту в Україні; методи навчання і тренування спортсменів, предмет спеціалізації і його зміст, основи педагогіки і психології, технічні та інші засоби навчання і тренування, вживані в навчальному процесі; досягнення в Україні і за кордоном з певного виду спорту; правила техніки безпеки, санітарно-гігієнічні норми основи організації праці і трудового законодавства.

Тренер-викладач із виду спорту повинен мати вищу або середню

спеціальну освіту (без пред'явлення вимог до стажу).

Інструктор-методист із фізичної культури і спорту організовує всю оздоровчу і спортивно-масову роботу на підприємстві (в установі), проводить виховно-педагогічну роботу в групах загальної фізичної підготовки, групах «здоров'я», різних спортивних секціях, організовує підготовку і здачу нормативів. Інструктор-методист бере участь у роботі ради колективу фізичної культури, організовує і направляє роботу спортивних секцій, команд із видів спорту, спільно з профспілковою організацією і радою ДСТ здійснює підготовку інструкторів-громадських діячів, надає їм допомогу в практичній роботі.

Інструктор-методист організовує проведення групових і індивідуальних консультацій для тих, хто займається фізичною культурою і спортом, дає рекомендації щодо складання і виконання індивідуальних комплексів, контролює роботу інструкторів-громадських діячів, надає допомогу медичному персоналу в організації контролю за впливом занять фізичною культурою і спортом на стан здоров'я працівників, організовує роботу з пропаганди фізичної культури і спорту, вивчає і узагальнює передовий досвід, і на цій основі допомагає правильно побудувати навчальний процес.

Інструктор-методист повинен знати ухвали, матеріали керівних органів, що визначають напрям розвитку фізичної культури і спорту в нашій країні; основи педагогіки, правила експлуатації спортивних споруд, форми і методи оздоровчої і виховної роботи; правила техніки безпеки і виробничої санітарії; основи організації праці й трудового законодавства.

Інструктор-методист із фізичної культури і спорту повинен мати вищу або середню спеціальну освіту (без пред'явлення вимог до стажу), а старший інструктор-методист – вищу освіту і стаж роботи на посаді інструктора-методиста першої категорії не менше трьох років або середню спеціальну освіту і стаж роботи на посаді інструктора-методиста першої категорії не менше п'яти років.

Інструктор-методист із виробничої гімнастики організовує на підприємстві (в установі) регулярне проведення виробничої гімнастики і масову оздоровчу роботу, забезпечує підготовку суспільних інструкторів на курсах і семінарах, здійснює методичне керівництво і надає їм практичну допомогу в проведенні виробничої гімнастики. Медичному персоналу він надає допомогу в організації контролю за станом здоров'я працівників, таких, що займаються виробничою гімнастикою, бере участь в розробці пропозицій з покращення санітарно-гігієнічного стану підприємства (установи), а також організує огляди-конкурси на кращу постановку виробничої гімнастики.

Інструктор-методист із виробничої гімнастики повинен знати ухвали, вказівки, інструкції й інші керівні матеріали з питань оздоровчої роботи; основи організації і методик проведення виробничої гімнастики і оздоровчої роботи, правила охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії; основи організації праці.

Інструктор-методист із виробничої гімнастики повинен мати вищу або середню спеціальну освіту (без пред'явлення вимог до стажу), а старший інструктор-методист – вищу освіту і стаж роботи на посаді інструктора-

методиста першої категорії не менше трьох років або середню спеціальну освіту і стаж роботи на посаді інструктора-методиста першої категорії не менше п'яти років.

Старший інструктор-методист із туризму здійснює перспективне і поточне планування туристсько-екскурсійних, культурно-масових і оздоровчих заходів, забезпечує своєчасне маркування і перевірку туристських маршрутів, підготовку до роботи тимчасових туристських стоянок, притулків, хатин, бере участь у розробці нових туристських маршрутів. Інструктор-методист організує роботу підлеглих йому працівників, перевіряє підготовку туристських груп до походів, їх забезпеченість спорядженням, продуктами харчування, медикаментами, стежить за дотриманням контрольних термінів проходження маршрутів, у необхідних випадках організує пошуково-рятувальні роботи.

Старший інструктор-методист з туризму керує роботою зі складання схем, описів і паспортів на нові туристські маршрути, а також і систематичного оновлення діючих документів, безпосередньо бере участь у цій роботі, забезпечує передсезонну підготовку інструкторського складу, подає заявки на постачання туристським інвентарем і спорядженням.

Старший інструктор-методист з туризму повинен знати організацію туристських походів і практику їх проведення в обсязі програми підготовки інструктора-методиста з туризму; основи краєзнавства, організацію виховної культурно-масової і оздоровчої роботи.

Старший інструктор-методист з туризму повинен мати вищу освіту спеціальну курсову підготовку, звання «інструктор туризму», досвід організації туристських походів I-V категорій складності, стаж роботи як інструктор-методист не менше п'яти років.

Інструктор-методист з туризму організовує і проводить навчально-тренувальну роботу, підготовку туристів до походу і планові туристські походи із закріпленими за ним туристськими групами. У поході він здійснює контроль за станом здоров'я туристів, темпом руху, правильним харчуванням, дотриманням вимог санітарної гігієни, організацією бівуаків, рівномірним розподілом вантажу між туристами і дотриманням ними правил охорони природи. На маршрутах інструктор-методист інформує туристів про природно-географічні, культурні та інші визначні пам'ятки району подорожі, забезпечує чистоту й порядок на бівуаці, точне дотримання встановлених для певного маршруту траси і графіка руху, інформує за допомогою переносних засобів радіозв'язку відповідні туристські організації про пересування групи.

Інструктор-методист з туризму повинен знати організацію туристських походів і практику їх проведення в обсязі програми підготовки інструктора з туризму; основи краєзнавства, траси туристських маршрутів, вимоги прав безпеки туристів у поході, правила надання долікарської медичної допомоги, особливі правила, встановлені для заповідників і лісництв; правила радіозв'язку.

Інструктор-методист з туризму повинен мати вищу, середню спеціальну або загальну середню освіту, спеціальну курсову підготовку.

Спеціальні трудові обов'язки педагогів з фізичного виховання навчальних

Викладів регламентуються відомчими нормативними актами. Так, вчитель фізичної культури загальноосвітньої школи керується у своїй роботі інструктивно-методичними й нормативними документами Міністерства освіти і науки України та Положенням про фізичне виховання учнів. Всю роботу вчитель проводить у тісному контакті з громадськими організаціями школи і методами, на яких, згідно з Положенням покладається обов'язок організації фізичного виховання учнів (заступник директора з навчально-виховної роботи, організатор позакласної і позашкільної виховної роботи з дітьми і ін.).

Керівник фізичного виховання несе відповідальність за виконання програми навчання і забезпечення необхідного рівня фізичної підготовки викладачів професійно-технічних училищ, за роботу викладачів фізичного виховання, здійснює контроль за підготовкою і якістю уроків, що проводяться ними, і надає необхідну їм допомогу. Вся робота з розвитку фізичної культури, спорту і туризму, з підготовки суспільного активу фізичної культури здійснюється спільно з педагогічним колективом і громадськими організаціями навчального закладу.

Праця викладачів фізичного виховання вищих навчальних закладів регулюється інструкцією про роботу кафедр фізичного виховання ВНЗ. У загальному ж керівництво фізичним вихованням і спортивно-масовою роботою серед студентів, аспірантів і працівників вищого навчального закладу й організація спостереження за станом їх здоров'я покладаються на ректора (згідно з Положенням про вищі навчальні заклади). Безпосередню роботу забезпечує кафедра фізичного виховання інституту.

Завідувач кафедри фізичного виховання несе відповідальність за розстановку і якість роботи викладацького і допоміжного складу кафедри і виконання викладачами встановленого педагогічного навантаження, проводить теоретичні й практичні навчальні заняття, педагогічний інструктаж тощо. Старші викладачі ведуть теоретичні й практичні заняття з фізичного виховання, спеціально-методичну і науково-дослідну роботу згідно індивідуального плану.

Таким чином, у питаннях організації праці працівників фізичної культури і спорту має місце двосторонній характер зобов'язань: з одного боку, адміністрації установ, підприємств, навчальних закладів, а з іншого – самих фахівців.

Керівний склад комітетів із фізичної культури і спорту наділений спеціальними правами щодо здійснення державно-владних повноважень з метою виконання покладених на них завдань із керівництва розвитком фізичної культури і спорту. Для здійснення компетенції комітетів вони видають необхідні юридичні акти, забезпечують підбір і розстановку кадрів, підписують документи (грошові, матеріальні і т. п.), заохочують працівників і накладають на них дисциплінарні стягнення тощо. Працівники апарату комітетів з фізичної культури і спорту виконують певні функції цих органів. У межах своєї компетенції вони здійснюють нагляд і контроль за роботою підвідомчих культурних організацій і спортивних споруд, надають їм необхідну організаційну й методичну допомогу. Проте, на відміну від керівних працівників, вони не мають права видавати юридичні акти.

12.2. Заохочення працівників фізичного виховання

Заохочення є системою заходів правового і морального характеру, що встановлює певні форми суспільного визнання трудових заслуг працівників фізичної культури і спорту. На адміністрацію навчальних закладів, підприємств і спортивних організацій покладається обов'язок заохочувати інструкторів фізичної культури, методистів з виробничої гімнастики, тренерів-викладачів і педагогів за старання і зразкове виконання ними своїх обов'язків, постійне вдосконалення методів і прийомів роботи, тривалу і бездоганну роботу в певному навчальному закладі, на підприємстві, у спортивній організації, за успіхи в праці.

У практиці спортивного руху застосовуються різноманітні види і форми заохочення за успішну працю. Їх можна класифікувати за наступними напрямками: а) за сферою дії (загальні, спеціальні, відомчі); б) за змістом (моральні, матеріальні, морально-матеріальні); в) за суб'єктивним складом (індивідуальні, колективні); г) залежно від методів оцінки трудових досягнень працівників.

На фахівців з фізичної культури і спорту розповсюджуються загальні заходи заохочення, вживані відносно всіх робочих і службовців: оголошення подяки, видача премії, нагородження цінним подарунком, нагородження Почесною грамотою, занесення в книгу Шани, на дошку Шани.

Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, передусім надаються переваги й пільги у сфері соціально-культурного й житлово-побутового обслуговування (путівки в санаторії і будинки відпочинку, поліпшення житлових умов і т. д.). Такі особи користуються також перевагою при просуванні службою.

Заохочення оголошуються наказом по організації, підприємству, навчальному закладу і заносяться в трудові книжки працівників.

За особливі трудові досягнення працівники фізичної культури і спорту можуть бути представлені до нагородження орденами і медалями України. За видатні заслуги, за успішні виступи спортсменів на Олімпійських іграх, Першості Світу і Європи, тренери, що підготували спортсменів, нагороджуються за трудову відмінність та ін.

Для працівників фізичної культури і спорту встановлені й спеціальні заходи заохочення: нагородження за заслуги в розвитку фізичної культури і спорту нагрудним значком «Відмінник фізичної культури і спорту», присвоєння почесного звання «Заслужений тренер України», нагородження медалями (золотими, іменними) і ін.

На фахівців фізичної культури і спорту, що працюють в установах і організаціях, підвідомчих окремим міністерствам, розповсюджуються заходи заохочення відомчого характеру. Так, педагоги фізичного виховання загальноосвітніх шкіл і тренери-викладачі дитячо-юнацьких спортивних шкіл за успішну роботу представляються до присвоєння таких звань, як «Відмінник освіти», «Заслужений вчитель» і ін.

Форми заохочення за успіхи в праці працівників фізичної культури і спорту передбачають різні моральні й матеріальні пільги і переваги. У одних

випадках міри заохочення мають виключно моральний характер: нагородження Почесним знаком «За заслуги в розвитку фізичної культури і спорту», нагрудним значком «Відмінник фізичної культури і спорту», медалями тощо. Інші заходи заохочення мають морально-матеріальний характер. Так, присвоєння почесного звання «Заслужений тренер України» пов'язане з систематичними доплатами до ставок заробітної плати.

Особам, яким присвоєно звання «Заслужений тренер України», видаються нагрудний значок встановленого зразка і посвідчення, а ухвала про присвоєння звання публікується в газеті. Після пред'явлення посвідчення вони мають право безкоштовно проходити на всі змагання з цього виду спорту на території України.

Застосування заохочень за видатні успіхи в праці пов'язане не тільки з представленням працівникам конкретної правомочності, але і з виникненням у них певних обов'язків, в першу чергу відносно їх подальшої трудової і суспільної діяльності. Вони повинні бути прикладом бездоганної і зразкової роботи для решти співробітників.

Заохочення мають великий виховний вплив як на самих заохочуваних, так і на інших працівників. Тому заохочення повинні проводитися в урочистій обстановці у присутності всього колективу працівників.

У практиці спортивного руху широке застосування одержала форма заохочення колективів. За відмінні показники в розвитку фізичної культури і спорту спорткомітети, ДСТ і інші організації фізичної культури нагороджуються грошовими преміями, вимпелами, дипломами, грамотами.

Важливу роль у розвитку фізичної культури і спорту відіграє змагання в системі фізкультурних установ і відомчих організацій. Змагання на кращу постановку масової і спортивної роботи проводиться з метою поліпшення роботи організацій фізичної культури з виконання завдань щодо подальшого впровадження фізичної культури і спорту в побут народу і підвищення майстерності спортсменів. Це вимагає постійного пошуку нових форм і методів змагання, підвищення його ефективності у всіх організаціях фізичної культури країни.

Зобов'язання повинні формуватися, виходячи з цілей і завдань, поставлених перед фізкультурним рухом у всіх його ланках, починаючи з основного – колективу фізичної культури.

12.3. Дисциплінарна відповідальність працівників

Трудова дисципліна на підприємствах і в установах, зокрема у фізкультурних і спортивних організаціях, заснована на чесному і добросовісному ставленні працівників до трудових обов'язків, на зацікавленості їх у результатах своєї роботи і забезпечується в основному методом переконання. До окремих недобросовісних працівників застосовуються в необхідних випадках міри дисциплінарної або суспільної дії. Адміністрація і місцеві комітети організацій фізичної культури (підприємств, навчальних закладів) не повинні залишати без уваги факти порушення трудової дисципліни.

Дисциплінарні стягнення накладаються тільки за порушення трудової дисципліни, тобто за невиконання трудових обов'язків без поважної причини. Водночас згідно з судовою практикою бійки, що виникають на роботі, і інша аморальна провина розглядається як дисциплінарні, а для працівників фізичної культури і спорту, які виконують виховні функції, є додатковою підставою для припинення трудового договору.

Дисциплінарні стягнення накладаються керівниками організацій, підприємств, навчальних закладів.

Більшість працівників організацій фізичної культури несуть дисциплінарну відповідальність за правилами внутрішнього трудового розпорядку. Законодавством про працю передбачаються види дисциплінарного стягнення, порядок застосування і оскарження їх.

За порушення трудової дисципліни адміністрація організацій фізичної культури (підприємств, навчальних закладів) застосовує наступні дисциплінарні стягнення: зауваження, догана, сувора догана, перевід на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або на нижчу посаду на той же термін, звільнення (у випадках 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 або суспільного стягнення; прогулу без поважних причин, зокрема появи на роботі в нетверезому стані).

За кожне порушення трудової дисципліни адміністрація має право накладати на працівника тільки одне дисциплінарне стягнення. Стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення (не враховуючи часу хвороби працівника або перебування його у відпустці) і шести місяців з дня здійснення провини.

До накладення стягнення від порушника трудової дисципліни повинно зажадатися пояснення в усній або письмовій формі, а наказ (розпорядження) про накладення стягнення повідомляється працівнику під розписку в триденний термін.

При накладенні дисциплінарного стягнення повинні враховуватися тяжкість доведеної провини, обставини, за яких вона здійснена, попередня робота й поведінка працівника.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівник знову не притягатиметься до дисциплінарної відповідальності, то він вважається таким, що не піддавався стягненню. При добросовісному ставленні до роботи дисциплінарне стягнення може бути знято наказом керівника установи, організації, підприємства і до закінчення зазначеного терміну.

Накладення дисциплінарного стягнення на членів місцевих комітетів профспілок, не звільнених від основної роботи, може бути проведено лише за відома комітетів профспілок, а голови цих комітетів і профспілкові організатори не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди керівного профспілкового органу.

Дисциплінарні стягнення в трудову книжку не записуються (зокрема, переведення на нижчеоплачувану роботу або на нижчу посаду).

Дисциплінарне стягнення, накладене за правилами внутрішнього трудового розпорядку, може бути оскаржено в органах із розгляду трудових суперечок.

Адміністрація має право замість застосування дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд до господарського суду або громадської організації.

Працівники організацій фізичної культури, що користуються правом прийому і звільнення працівників, та інші відповідальні посадові особи несуть дисциплінарну відповідальність у порядку підлеглості; вказані працівники піддаються дисциплінарній відповідальності при порушенні обов'язків щодо служби.

На керівних працівників фізичної культури дисциплінарні стягнення у порядку підлеглості накладаються тим органом, від якого, згідно з існуючими правилами залежить призначення цих осіб на відповідні посади.

Встановлені наступні заходи дисциплінарного стягнення у порядку підлеглості: зауваження, догана, переведення на нижчу посаду на термін не більше одного року, звільнення. Керівні працівники фізичної культури можуть бути звільнені і за одноразове порушення трудової дисципліни.

До накладення стягнення у порядку підлеглості від порушника трудової дисципліни необхідно вимагати пояснення, яке може бути викладене у письмовій формі.

Особа, на яку накладено дисциплінарне стягнення, має право у двотижневий термін оскаржити ухвалу про накладення стягнення. Скарга подається посадовцю або безпосередньо керівному органу або органу, яким стягнення накладене.

Якщо протягом одного року з дня накладення у порядку підлеглості дисциплінарного стягнення працівник не буде підданий новому дисциплінарному стягненню, то він розглядається як такий, що не піддавався стягненню.

Важливу роль у зміцненні трудової дисципліни відіграють громадські організації, передусім профспілкові. Останні зобов'язані постійно укріплювати трудову дисципліну, активно застосовувати суспільні форми дії проти порушників трудової дисципліни, позбавляти їх премій, переносити відпустки і черговість на отримання житлової площі; питання надання пільг і переваг, просування по роботі повинні розв'язуватися у прямій залежності від ступеня дисциплінованості кожного.

1. Дайте відповіді на такі запитання:

1. У чому полягає мета правил внутрішнього трудового розпорядку?
2. Що є правовою формою регулювання внутрішнього трудового розпорядку?
3. Що може сприяти поліпшенню роботи установ?
4. Хто входить до складу кваліфікаційної комісії?
5. Яким нормативним документом регламентуються службові обов'язки керівників спортивних організацій?

6. Які вимоги ставляться до завідувача навчальною частиною спортивної установи, старшого тренера, тренера з виду спорту та інструктора-методиста?

7. Що є важливим у питаннях організації праці працівників фізичної культури і спорту?

8. Які види заохочень можливі для працівників фізичної культури і спорту?

9. За які порушення накладаються дисциплінарні стягнення?

10. Яка процедура накладання та зняття дисциплінарного стягнення?

II. Розкрийте зміст понять:

«заохочення», «посадова інструкція», «положення», «наказ», «пільги».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Правове регулювання трудової дисципліни працівників фізичної культури.

2. Заохочення працівників фізичного виховання.

3. Внутрішньо-трудова розпорядок в спортивних організаціях.

4. Дисциплінарна відповідальність для працівників фізичної культури.

5. Службові обов'язки працівників спортивних організацій.

Тема 13. ОХОРОНА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

ПЛАН

13.1. Загальне поняття про охорону праці.

13.2. Вимоги охорони праці при будівництві та експлуатації спортивних споруд.

13.3. Організація безпечного проведення навчально-тренувальних занять та спортивних змагань.

13.4. Профілактика професійних захворювань та трудових травм викладачів фізичного виховання та тренерів.

13.5. Нагляд за дотриманням законодавства з охорони праці.

13.6. Відповідальність за порушення законодавства з охорони праці.

13.1. Загальне поняття про охорону праці

Українська держава, підприємства та організації постійно виявляють турботу про охорону й поліпшення здоров'я працівників, гарантування безпечних і здорових умов праці, ліквідації професійних захворювань і виробничого травматизму. Загальновідомо, що оздоровлення населення, полегшення умов праці забезпечує подальше підвищення її продуктивності і є одним із важливих завдань покращення народного добробуту в процесі державного будівництва.

Розв'язання вказаної задачі має важливе державне значення. У нашій країні воно забезпечується створенням системи охорони праці, що передбачає проведення організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і правових (юридичних) заходів. Основні напрями охорони праці склалися і у сфері фізичної культури і спорту.

Цілям охорони праці робочих і службовців, зокрема фізкультурних працівників, підпорядковано все трудове законодавство. Але у вузькому сенсі охорона праці є сукупністю правових норм, що регулюють питання створення безпечних і здорових умов праці, обов'язку адміністрації навчальних закладів і спортивних організацій (підприємств) у цьому напрямі, забезпечення нагляду і контролю за охороною праці. Норми і правила, які регулюють ці питання, є складовою частиною законодавства про працю.

Право на здорові і безпечні умови праці – це одне з основних прав робочих і службовців (ст. 2 КЗпП України).

Трудова діяльність викладачів фізичного виховання і тренерів специфічна. Вона спрямована, з одного боку, на зміцнення здоров'я і спортивну підготовку тих, що займаються, а з іншого – пов'язана із здоров'ям самих фіхівців. Це виражається і в змісті охорони праці як сукупності правил і норм, що регулюють питання безпечного проведення навчально-тренувальних занять і спортивних змагань.

Загальні і спеціальні норми, що становлять зміст охорони праці працівників фізичної культури і спорту, передбачають:

1) вимоги охорони праці при будівництві і експлуатації спортивних споруд (попереджувальний нагляд);

- 2) правила безпечного проведення навчально-тренувальних занять, зборів і спортивних змагань;
- 3) профілактику професійних захворювань і трудових каліцтв (травм);
- 4) діяльність органів державного нагляду і суспільного контролю у сфері охорони праці;
- 5) відповідальність посадовців спортивних організацій і споруд (учбових закладів, підприємств) за порушення законодавства про охорону праці.

13.2. Вимоги охорони праці при будівництві та експлуатації спортивних споруд

Будівлі та спортивні споруди, устаткування та інвентар, організація навчально-тренувального процесу повинні відповідати вимогам, що гарантують безпечні умови для здоров'я тих, що займаються фізичною культурою і спортом, тренерсько-викладацького складу. Ці вимоги включають раціональне використання території і спортивних приміщень, правильну експлуатацію спортивного устаткування й інвентаря, утримання місць занять фізичною культурою і спортом відповідно до санітарно-гігієнічних норм і правил, стан санітарно-побутових приміщень.

Організаційно-профілактичні заходи забезпечення здорових і безпечних умов здійснення навчально-тренувального процесу і проведення змагань починаються із стадії проектування спортивних споруд, розробки проектів (зразків) спортивного устаткування, інвентаря, одягу і взуття. На проектні організації покладається обов'язок забезпечити дотримання всіх вимог охорони праці.

Проектування, будівництво спортивних споруд, що знову зводяться і реконструюються, здійснюється відповідно до затверджених Держкомбудом України будівельних норм і правил. Останніми встановлені вимоги до розмірів і пропускної спроможності споруд (спортивних залів, басейнів і ін.), пристрою відкритих площинних споруд, трибун для глядачів і допоміжних приміщень тощо.

Архітектурно-планувальні рішення і конструкції спортивно-технологічного устаткування повинні відповідати нормам і правилам сучасної спортивної технології, безпеки проведення занять з фізичної культури і спорту, високому рівню інженерно-технологічного оснащення і пожежної безпеки будівель і споруд. Не можуть бути прийняті до виробництва проекти спортивних споруд без розділів охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії.

На проектні організації покладається відповідальність за якість проектів і кошторисів, за відповідність введених в експлуатацію спортивних споруд технічним показникам, передбаченим проектом; за авторський нагляд і контроль за здійсненням затверджених проектних рішень при будівництві будівель і спортивних споруд; за рішення всіх питань, пов'язаних із проектуванням, які можуть виникнути в процесі будівництва і приймання в експлуатацію об'єктів спортивного призначення. Особлива увага звертається на відповідність будівель, споруд і устаткування сучасним нормам і вимогам

техніки безпеки, протипожежної охорони.

Заборона введення в експлуатацію будівель і спортивних споруд, що не відповідають вимогам охорони праці, є важливою юридичною гарантією. Жодне приміщення для занять фізичною культурою і спортом не може бути прийнято і введено в експлуатацію, якщо не забезпечені здорові і безпечні умови для організації навчально-тренувального процесу.

Заново побудовані або реконструйовані відповідно до затвердженого проекту спортивні споруди пред'являються замовником (забудовником) державним приймальним комісіям, до складу яких входять представники державного санітарного і технічного нагляду, профспілкових органів. Без їх дозволу експлуатація об'єктів спортивного призначення не допускається.

У рішенні питань планування і будови населених пунктів важливе місце належить комітетам з фізичної культури і спорту. Вони беруть безпосередню участь в розробці і розгляді проектів спортивних споруд, у прийманні в експлуатацію закінчених будівельних об'єктів спортивного призначення належно від їх відомчої компетенції.

Розрізняються постійні і тимчасові спортивні бази, на яких допускається проведення навчально-тренувальних занять і спортивних змагань. До постійних відносяться бази, які прийняті в експлуатацію згідно акту державної приймальної комісії. Тимчасовими є спортивні бази, функціонування яких не носить постійного характеру. Проведення навчально-тренувальних занять і спортивних змагань на таких базах допускається за наявності дозволу дирекції спортивної бази, узгодженого з місцевими організаціями, ДПС, санітарно-епідеміологічними службами, рятувальниками залежно від характеру території.

Спортивне устаткування, інвентар, одяг і взуття, що виготовляються підприємствами, повинні відповідати затвердженим стандартам і технічним умовам. Жоден зразок спортивного виробу не може бути переданий у серійне виробництво, якщо він не відповідає вимогам охорони здоров'я тих, хто займається фізичною культурою і спортом. Спортивний інвентар, устаткування, одяг і взуття в процесі користування ними повинні бути не тільки зручні, але й безпечні.

Для організації навчально-тренувального процесу спортивні споруди повинні мати комплект табельного спортивного інвентаря й устаткування згідно переліку, затвердженому Спорткомітетом України. Крім того, спортивні споруди повинні мати відповідно до встановлених нормативів запаси спортивного інвентаря, матеріалів, палива і інших ресурсів, що забезпечують безперебійну і ритмічну роботу, проте при цьому не слід допускати утворення надлишкових запасів.

На дирекцію спортивної споруди (бази) покладається обов'язок організувати за потребою в районі розташування бази відповідну рятувальну службу з фінансуванням витрат бази згідно з кошторисом. Рятувальна служба повинна бути забезпечена сучасним устаткуванням, транспортом, засобами зв'язку і обов'язково забезпечувати безпеку на території бази, в місцях тренувань, змагань і походів.

На спортивних спорудах розробляються перспективні і поточні плани

поліпшення технічних і санітарно-гігієнічних умов праці. Останні є складовою частиною заходів щодо впорядкування, реконструкції і ремонту спортивних споруд. Для проведення заходів щодо охорони праці виділяються в установленому порядку кошти і необхідні матеріали, витрачання яких на інші цілі не допускається.

Дирекція спортивних споруд і баз забезпечує розробку конкретних планів, проектів і кошторисів щодо техніки безпеки і охорони праці з урахуванням специфіки спортивних споруд. Виконання цих робіт забезпечується за рахунок засобів, що виділяються на капітальний ремонт.

На підприємствах щорічно укладають угоди з охорони праці між адміністрацією і комітетом профспілки. Такі угоди укладаються відповідно до Типової зведеної номенклатури заходів щодо охорони праці. Номенклатурні заходи з охорони праці на підприємствах передбачають укомплектування виділених місць у цехах для виробничої гімнастики, придбання необхідного інвентаря, оплати інструкторів-методистів з виробничої гімнастики і оздоровчої роботи.

Дирекція спортивної споруди складає графік планово-запобіжного ремонту й огляду спортивної споруди, устаткування, інвентаря і забезпечує його виконання.

13.3. Організація безпечного проведення навчально-тренувальних занять та спортивних змагань

Охорона праці є одним із важливих обов'язків дирекції спортивних споруд. Згідно законодавства про працю адміністрація зобов'язана забезпечити належне технічне устаткування всіх робочих місць, створити всі умови роботи, відповідну техніку безпеки й санітарні норми, що відповідають правилам (ст.141 КЗпП України).

Основні організаційно-профілактичні заходи щодо безпеки й зниження травматизму при здійсненні навчально-тренувального процесу і проведенні спортивних змагань визначені інструкцією, затвердженою ухвалою Спорткомітету України. Вказана інструкція є обов'язковою до виконання на території країни і при знаходженні спортсменів і команд України за кордоном під час здійснення навчально-тренувального процесу і проведення спортивних змагань.

Комітети з фізичної культури і спорту, ради ДСТ і відомств, директори (начальники) спортивних споруд, тренувальних баз, яхт-клубів визначають чіткий порядок організації навчально-тренувального процесу і змагань у підвідомчих спортивних спорудах, базах і тимчасових місцях проведення заходів з урахуванням умов навколишнього середовища і території, кліматичних умов, особливостей транспортного руху на суші, воді і т.д.

Інструкція передбачає створення системи постійно діючих організаційно-профілактичних заходів, спрямована на безпеку здійснення навчально-тренувального процесу і проведення спортивних змагань.

Перед початком кожного сезону, а також не пізніше, ніж за добу до початку кожного спортивного заходу (навчально-тренувального збору, періоду

підготовки, змагання), дирекція спортивної споруди спільно з відповідальним представником організації, якій належить споруда, або організації, яка проводить захід, складає Акт готовності спортивної споруди.

Дозвіл (наказ) на проведення конкретного навчально-тренувального або спортивного заходу має право дати (письмово) тільки директор спортивної споруди, а за його відсутності – заступник за умови:

а) дотримання інструкції із гарантування безпечного здійснення навчально-тренувального процесу і проведення спортивних змагань;

б) забезпечення заходів профілактики спортивного травматизму;

в) наявність у осіб, відповідальних за проведення певного заходу (начальника учбово-тренувального збору, старшого тренера, лікаря), затвердженого плану роботи, розпорядку дня, графіка чергувань;

г) наявність підписаного обома сторонами Акту готовності певної спортивної споруди до конкретного заходу.

У дозволі (наказі) на проведення навчально-тренувального або спортивного заходу вказуються: з боку дирекції спортивної споруди – особи, відповідальні за безпеку проведення цих заходів; з боку організації, що використовує спортивну споруду, – особи, допущені до проведення певного заходу.

Керівники навчально-тренувального або спортивного заходу після отримання дозволу на його проведення зобов'язані особисто оглянути всі місця змагань або змагання: перевірити справність устаткування й інвентаря, звернувши особливу увагу на його відповідність нормам техніки безпеки, прийнятним в певному виді спорту; зажадати від дирекції спортивної споруди ліквідації недоліків. Водночас необхідно періодично перевіряти якість особистого інвентаря й устаткування, використовуваного спортсменами.

Якщо відсутнє необхідне устаткування, інвентар або не створені належні умови для дотримання вимог техніки безпеки, дирекція спортивної споруди зобов'язана своєчасно про це попередити організацію, провідну установу. Остання забезпечує доставку необхідного устаткування, інвентаря, апаратури, проведення відповідних робіт до початку навчально-тренувального заняття або спортивного заходу.

Установка, підключення до мережі, використання будь-якої електричної апаратури й електронного устаткування на спортивній споруді або базі проводиться тільки за спеціальним дозволом дирекції. Дозвіл видається за умови, якщо є технічна документація, що відображає призначення і характеристики апаратури. При цьому з'єднання електричних схем повинне відповідати відповідні розділи Правил обладнання електроустановок. Технічне з'єднання окремих елементів електричної апаратури і електронного устаткування між собою повинно бути виконано ретельно, технічно правильно таким, щоб повністю виключити можливість ураження струмом або виникнення пожежі; крім того, потрібна наявність необхідного заземлення або занулення.

У випадку отримання дозволу дирекції спортивної споруди підключення до мережі електричної апаратури й електронного устаткування проводиться у присутності призначеного дирекцією бази фахівця-електрика.

При проведенні нового навчально-тренувального або спортивного заходу дирекція спортивної споруди (бази) у кожному окремому випадку зобов'язана заздалегідь здійснити такі заходи:

- а) розробити конкретні заходи з безпеки проведення заходу;
- б) повідомити місцеву організацію, рятувальну, медичну, пожежну служби і т. п.;
- в) призначити осіб, що безпосередньо відповідають за дотримання заходів безпеки, на місці проведення заходу;
- г) провести з особами, відповідальними за навчально-тренувальні або спортивні заходи, відповідний інструктаж;
- д) організувати приїзд і відправку іноземних тренерів, спортсменів, обслуговуючого персоналу за заздалегідь узгодженим графіком.

На спортивній споруді, базі повинна бути необхідна кількість екземплярів карт (схем) довколишньої місцевості з вказівкою безпечних маршрутів пішохідних прогулянок, походів, прогулянок на воді, на лижах, а також небезпечних місць і найближчих пунктів допомоги (служба рятувальника, пожежна охорона, ДПС, вертолітна станція, лісництво і т. п.). Подібні великомасштабні карти (схеми) довколишньої місцевості встановлюються на території спортивної споруди (бази) на помітних місцях.

У Правилах внутрішнього трудового розпорядку для робочих підприємств, установ і організацій, підвідомчих спортивному комітету України, передбачений обов'язок адміністрації своєчасно до початку роботи ознайомити робочих і службовців з розпорядком роботи, поведінням з устаткуванням, машинами, верстатами, спортивним і іншим інвентарем. До керівників, інженерно-технічного персоналу, тренерського і викладацького складу спортивних споруд і навчальних закладів пред'являються особливі вимоги до дотримання норм і правил техніки безпеки при проведенні фізкультурних і спортивних заходів. Для працівників спортивних споруд і навчальних закладів встановлена регулярна перевірка знань з цієї галузі.

На тренерсько-викладацький склад спортивних товариств, організацій і спортивних споруд покладається обов'язок проводити систематичне ознайомлення і роз'яснення за правилами й інструкціями техніки безпеки, протипожежною охороною, безпечного проведення навчально-тренувальних занять і змагань тих, що займаються фізичною культурою і спортом.

Дирекція спортивної споруди (бази) і особи, відповідальні за проведення навчально-тренувального або спортивного заходу, зобов'язані провести для всіх тренерів, спортсменів і обслуговуючого персоналу інструктаж про необхідні заходи безпеки, профілактику спортивного травматизму; про місцеві умови і клімат, особливості території, маршрути походів, прогулянок, звернувши особливу увагу на небезпечні зони; про встановлений порядок зв'язку і термінів повернення на базу; про місцеві звичаї, якість питної води і місцеві продукти харчування тощо.

Усі особи, що запізнилися до початку спортивного заходу, повинні пройти інструктаж в індивідуальному порядку. Допускати до проведення навчально-тренувальних і спортивних заходів працівників, що не пройшли

інструктаж, забороняється.

На роботах зі шкідливими умовами, а також на роботах в особливих температурних умовах або пов'язаних із забрудненням, робочим і службовцям спортивних організацій і споруд видаються необхідні засоби індивідуального захисту на загальних підставах (спеціальний одяг, мило, що знешкоджує, тощо).

Групи, що відправляються в походи з території спортивної споруди, тренувальної бази, за необхідності повинні мати прийнятно-передавальну радіостанцію і супроводжуватися представником відповідної рятувальної служби. При значній віддаленості місць тренувань від місця мешкання учасників навчально-тренувального збору організація, що проводить збір, забезпечує спортсменів засобами транспорту, особливо для повернення на територію бази після тривалих та інтенсивних тренувань.

З метою попередження травм, захворювань і нещасних випадків під час проведення навчально-тренувальних занять і спортивних заходів необхідно строго керуватися санітарними правилами обладнання місць занять із фізичної культури і спорту, затвердженими Головною державною санітспекцією Міністерства охорони здоров'я України і правилами змагань з видів спорту.

Проведення навчально-тренувальних занять або спортивних змагань допускається тільки за погодних умов, що не представляють небезпеку для здоров'я і життя спортсменів, а також за відповідності одягу спортсменів погодним умовам і санітарно-гігієнічним нормам.

Фізкультурні організації, які проводять навчально-тренувальні збори і заняття в секціях, мають право видавати спортсменам захисні пристосування з видів спорту (альпінізм, стрілецький, велосипедний, водно-моторний, фехтування, хокей із шайбою і ін.).

Забороняється проведення навчально-тренувальних занять і спортивних заходів, пов'язаних із великими навантаженнями, в складних метеорологічних умовах за відсутності медичного персоналу, без засобів надання першої допомоги, а в необхідних випадках без санітарного транспорту.

При проведенні навчально-тренувальних занять, походів, змагань поза стаціонарними спорудами і тренувальними залами медичний пункт забезпечується спеціальним транспортом і зв'язком, необхідним набором засобів надання першої допомоги при складних травмах, обмороженнях, перегріваннях, нещасних випадках на воді; підтримує постійний зв'язок з місцевою медичною службою.

На черговий медичний персонал покладається обов'язок добиватися припинення навчально-тренувальних занять і спортивних заходів у всіх випадках, коли виникає загроза для здоров'я або життя спортсменів, тренерсько-викладацького складу і обслуговуючого персоналу. У цих випадках в журналі чергування проводиться відповідний запис із вказівкою, коли й кому персонально була зроблена пропозиція про припинення занять, яке було ухвалене рішення. Навчально-тренувальний процес або спортивне змагання можуть бути початі тільки після вживання всіх заходів, що забезпечують профілактику спортивного травматизму, і виконання всіх вимог інструкції з

безпечного проведення спортивних заходів. Крім того, медична служба спортивної споруди (бази), черговий медичний персонал, лікар команди несуть пряму відповідальність за якість продуктів харчування, санітарний стан місця зберігання і приготування їжі.

Спортсмени, що не пройшли лікарське обстеження, не виконали призначені лікувально-профілактичні заходи, не заповнили копію медичної карти, до навчально-тренувальних занять і спортивних змагань не допускаються.

У випадку травмування спортсменів під час навчально-тренувального заняття або спортивного змагання для з'ясування причин травмування негайно створюється комісія у складі відповідального представника організації, яка проводить спортивний захід, лікаря і директора спортивної споруди, на території якої відбувся нещасний випадок.

Законодавство про працю покладає на власника або уповноважений ним орган обов'язок забезпечення постійного контролю за дотриманням працівниками всіх вимог правил і інструкцій з охорони праці (ст. 160 КЗпП України). Відповідно до цього відповідальність за дотримання заходів профілактики спортивного травматизму і безпеки проведення навчально-тренувальних занять і спортивних заходів несуть персонально керівники спортивних споруд і керівники навчально-тренувальних і спортивних заходів, що підписали Акт готовності спортивної споруди до конкретного заходу.

На ректорів ВНЗ і директорів середніх спеціальних навчальних закладів покладається обов'язок підвищити відповідальність за організацію і якість фізичної і спеціальної підготовки туристів до походів. Участь у походах дозволяється тільки студентам, що вчаться, і співробітникам навчальних закладів, що пройшли попередню спеціальну підготовку в учбових групах.

У вищих і середніх спеціальних навчальних закладах, спортивних організаціях до заходів із поліпшення стану охорони праці, попередження аварій і забезпеченню безпеки роботи входять підвищення рівня навчальної, технологічної і трудової дисципліни, створення безпечних умов праці безпосередньо в навчальних корпусах, на спортивних спорудах і в інших приміщеннях, а також безумовне дотримання законодавства з охорони праці. Для цього призначаються відповідальні особи, що стежать за справним станом вентиляційних установок, своєчасним проведенням ремонтних і профілактичних робіт, строгим дотриманням графіка планово-запобіжного ремонту, огляду будівель і спортивних споруд.

У створенні сприятливих і безпечних умов праці, профілактики спортивного травматизму важливе місце належить зборам господарської активності, що проводяться у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах спортивних організаціях, колективах спортивних споруд з питань техніки безпеки, виробничої санітарії і пожежного захисту. Іншою формою забезпечення виконання п'ятирічних комплексних планів поліпшення охорони праці, впровадження планів НОТ, що передбачають створення сприятливих санітарно-гігієнічних, психофізіологічних і естетичних умов праці на робочих місцях, спортивних спорудах (базах), для чого виділяються необхідні фінансові

і матеріальні ресурси. Особлива увага звертається на оснащення навчальних закладів і спортивних споруд засобами техніки безпеки, пожежного захисту і виробничої санітарії.

13.4. Профілактика професійних захворювань та трудових травм викладачів фізичного виховання та тренерів

Трудовим каліцтвом вважається пошкодження здоров'я викладача фізичного виховання або тренера при нещасному випадку, пов'язаному з роботою. Нещасний випадок визнається пов'язаним з роботою, якщо він відбувся:

- при виконанні трудових обов'язків (зокрема під час відрядження), а також при здійсненні яких-небудь дій на користь навчального закладу, спортивної організації, споруди, хоч би і без доручення адміністрації;
 - у дорозі на роботу або з роботи;
 - на території навчального закладу, спортивної організації, споруди або в іншому місці роботи протягом робочого часу (включаючи встановлені перерви); протягом часу виконання підготовчих або завершальних робіт (підготовка або прибирання спортивного інвентаря, устаткування і т. п.), перед початком або після закінчення роботи;
 - поблизу навчального закладу, спортивної організації, споруди або іншого місця роботи протягом робочого часу (включаючи встановлені перерви), якщо знаходження там не суперечило правилам внутрішнього трудового розпорядку;
 - при виконанні державних або суспільних обов'язків, а також при виконанні спеціальних завдань, профспілкових або інших громадських організацій, хоча б ці завдання і не були пов'язані з основною роботою;
 - при виконанні обов'язку громадянина України з порятунку людського життя, охорони соціалістичної власності, а також з охорони правопорядку.

Втрата працездатності у зв'язку з виконанням донорських функцій прирівнюється до втрати працездатності внаслідок нещасного випадку, пов'язаного з роботою.

Професійними вважаються захворювання, вказані в Списку професійних захворювань, затвердженому Міністерством охорони здоров'я України для встановлення при призначенні державних пенсій за інвалідністю.

Причинами травматизму і професійних захворювань викладачів фізичного виховання і тренерів можуть бути порушення організаційно-технічного і санітарно-гігієнічного характеру проведення навчально-тренувальних занять і спортивних заходів (несприятливі метеорологічні і санітарно-гігієнічні умови проведення занять і змагань, технічні неполадки у використанні спортивного устаткування і інвентаря, апаратури і т. п.). До найбільш характерних і поширених причин травм і професійних захворювань спортсменів і тренерів належать, наприклад: систематичне охолодження м'язів (ковзани, лижі і ін.), що викликає захворювання периферичних нервів і м'язів (невралгія, міозити і т. п.); систематичний тиск у районі певних суглобів, при перенапруженні і травмуванні (акробатика, гімнастика і ін.), що викликає

хронічні артрити, патологічну перебудову кісток і т. п.; фізична напруга, пов'язана з вимушеним положенням тіла або з частими нахилами, що викликає попереково-крижові радикуліти (важка атлетика, гімнастика і ін.), і т. д.

Профілактика травматизму і професійних захворювань викладачів фізичного виховання і тренерів забезпечується шляхом здійснення тих самих організаційно-профілактичних заходів, які встановлені з метою безпечної проведення навчально-тренувальних занять і спортивних заходів з урахуванням особливостей окремих видів спорту.

Викладачі фізичного виховання і тренери як при прийомі на роботу, так і згодом (за загальним правилом) підлягають обов'язковому медичному огляду. Проведення медичних оглядів передбачене для працівників фізичної культури, що поступають на роботу до дитячих установ, в яких навчаються, виховуються або лікуються діти і підлітки у віці до 18 років. У цьому випадку працівники зобов'язані надавати медичні довідки про стан здоров'я і періодично проходити медичний огляд.

Результати розслідування нещасного випадку, що викликав втрату працездатності не менше одного робочого дня, оформляються актом за формою Н-1. За правильне і своєчасне розслідування і облік нещасних випадків, виконання заходів, вказаних в акті, відповідальність покладається на керівників навчальних закладів, спортивних організацій, споруд, а також на керівників інших підрозділів. На підставі актів форми Н-1 складається звіт про потерпілих при нещасних випадках, пов'язаних з роботою, за формою 7-Т. У звіті включаються тільки ті нещасні випадки, які викликали втрату працездатності тривалістю понад три дні (включаючи випадки із смертельним результатом і переведення на іншу роботу згідно з висновком лікувальної установи). Звіт підписує керівник навчального закладу, спортивної організації, споруди і голова місцевого комітету профспілки.

13.5. Нагляд за дотриманням законодавства з охорони праці

Нагляд і контроль за дотриманням законодавства з охорони праці забезпечується за допомогою системи органів. До них відносяться перш за все спеціальні державні організації та інспекції, не залежні у своїй діяльності від адміністрації навчальних закладів, спортивних організацій, споруд і їх керівників органів. Так, Державна інспекція з енергонагляду Міністерства енергетики і електрифікації України та її органи на місцях здійснюють нагляд за технічним станом електричних і теплоексплуатаційних установок, проводять заходи щодо безпечного обслуговування цих установок. Державний санітарний нагляд забезпечують органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

Державний нагляд і суспільний контроль за дотриманням законодавства з охорони праці покладені на Державний комітет України з нагляду за охороною праці.

Місцеві комітети профспілок навчальних закладів, спортивних організацій, споруд здійснюють (через комісію з охорони праці) контроль за виконанням адміністрацією законодавства про працю, правил і норм з техніки

безпеки і виробничої санітарії, заслуховують доповіді керівників про виконання іходів щодо організації і поліпшення умов праці.

Комітети з фізичної культури і спорту забезпечують контроль за дотриманням законодавства про працю, норм охорони праці і правил техніки безпеки і виробничої санітарії на підприємствах, в навчальних закладах, спортивних організаціях і спорудах своєї системи.

Внутрішній контроль за безпечним проведенням занять із фізичної культури і спорту забезпечують міністерства і відомства, які організують роботу з фізичного виховання в підвідомчих навчальних закладах і організаціях (шкільноосвітні школи та інші навчальні заклади).

Вищий нагляд за точним виконанням законодавства про працю, норм і правил охорони праці і техніки безпеки всіма міністерствами, відомствами, підприємствами, установами і організаціями здійснюється прокуратурою.

13.6. Відповідальність за порушення законодавства з охорони праці

Посадовці, винні в порушенні законодавства про працю і правил охорони праці, несуть відповідальність, передбачену чинним законодавством (ст. 265 КК України). Залежно від ступеня провини посадовця, характеру припорушення і викликаних наслідків розрізняється відповідальність: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, кримінальна.

При дисциплінарній відповідальності на посадовців, винних в порушенні законодавства про працю і правил охорони праці, накладаються керівними органами відповідні дисциплінарні стягнення (зауваження, догана і т. п.).

Важливе місце в залученні до дисциплінарної відповідальності керівних працівників належить організаціям, що здійснюють державний нагляд і постійний контроль за дотриманням законодавства про охорону праці. Так, профспілковим органам надано право у разі потреби вносити у відповідні організації пропозиції про залучення до дисциплінарної відповідальності керівних працівників, які порушують законодавство про працю і правила охорони праці. Ці організації зобов'язані в місячний термін повідомити профспілковий орган про вжиті заходи. На вимогу профспілкового органу (не нижче районного рівня) адміністрація зобов'язана розірвати трудовий договір з керівним працівником або змістити його з посади, якщо він порушує законодавство про працю, не виконує зобов'язання за колективним договором.

Адміністративна відповідальність (штрафи) відповідно до чинного законодавства накладається на тих посадовців організацій фізичної культури і спортивних споруд, які у порядку виконання своїх службових обов'язків повинні вживати заходи щодо своєчасного виконання встановлених вимог законодавства про працю, правил охорони праці. Так, органи Державного санітарного нагляду накладають штрафи на посадовців за порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил, адміністратор, винний у порушенні трудового законодавства і норм охорони праці, може бути штрафований.

Замість накладення штрафу в адміністративному порядку відповідні органи мають право попередити посадовця, що порушив законодавство з

охорони праці, або передати матеріали в суд чи громадській організації для застосування до порушника заходів суспільного стягнення.

У деяких випадках посадовці, винні в порушенні трудового законодавства і правил охорони праці, притягуються до матеріальної відповідальності. При цьому виді відповідальності з посадових осіб стягаються суми (повністю або частково), що виплатили організаціями фізичної культури або спортивними спорудами працівникам, які потерпіли у зв'язку з трудовим каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я. За наявності в діях посадовця ознак кримінального злочину суми, що виплатили організацією фізичної культури або спортивною спорудою, стягаються з цієї особи повністю.

На посадову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, покладається обов'язок відшкодувати збиток, заподіяний організації фізичної культури або спортивній споруді у зв'язку з оплатою за час вимушеного прогулу або за час виконання нижчеоплачуваної роботи у розмірі заподіяного збитку, але не більше трьох місячних окладів посадовця. Відповідальність у вказаному розмірі настає в тому випадку, якщо звільнення або переведення були проведені з явним порушенням закону або якщо адміністрація затримала виконання рішення суду про відновлення на роботі.

До кримінальної відповідальності посадовці притягуються за злочинне порушення законодавства про працю, правил охорони праці, законних прав профспілок, за незаконне звільнення працівників з роботи з особистих спонук, невиконання рішення суду про відновлення на роботі та за інше умисне порушення законодавства про працю.

1. Дайте відповіді на такі запитання:

1. У чому полягає зміст охорони праці?
2. Що включають вимоги охорони праці при будівництві та експлуатації спортивних споруд?
3. Хто приймає участь у розробці і розгляді проектів спортивних споруд?
4. За яких умов допускається проведення навчально-тренувальних занять і спортивних змагань на тимчасових спортивних базах?
5. Яким вимогам повинні відповідати спортивний інвентар, устаткування, одяг та взуття?
6. Як організувати роботу для безпечного проведення навчально-тренувальних занять і спортивних змагань?
7. Хто має право дати дозвіл на проведення конкретного навчально-тренувального або спортивного заходу?
8. У чому полягає профілактика професійних захворювань?
9. Що може бути причиною травматизму і професійних захворювань?
10. Хто здійснює нагляд за дотриманням законодавства про охорону праці?

II. Розкрийте зміст понять:

«охорона праці», «постійні спортивні бази», «тимчасові спортивні бази».

«трудова каліцтва», «професійні захворювання», «нагляд», «контроль».

III. Підготуйте реферат на тему:

1. Охорона праці працівників фізичної культури і спорту.
2. Загальне поняття про охорону праці працівників фізичної культури і спорту.
3. Охорона праці при будівництві та експлуатації спортивних споруд.
4. Організація безпечного проведення навчально-тренувальних занять.
5. Профілактика професійних захворювань та трудових травм викладачів фізичного виховання та тренерів.
6. Законодавство про охорону праці.
7. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

ТЕМАТИКА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН В СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

- 1.1 Адміністративно-правові основи управління фізичною культурою.*
- 1.2 Адміністративно-правове положення громадян в сфері фізичної культури і спорту.*
- 1.3 Особливості правового положення органів управління фізичною культурою і спортом.*

Тема 2. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ГРОМАДСЬКИХ ОБ'ЄДНАНЬ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ФІЗИЧНИМ ВИХОВАННЯМ НАСЕЛЕННЯ

- 2.1 Правовий статус громадських об'єднань у розвитку фізичного виховання населення.*
- 2.2 Проблеми удосконалення правосуб'єктності об'єднань громадян з участю в управлінні фізичним вихованням населення.*

Тема 3. ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ГРОМАДЯН В СФЕРІ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ НАСЕЛЕННЯ

- 3.1 Правосуб'єктність громадян в сфері фізичної культури і спорту.*
- 3.2 Правові проблеми удосконалення статусу громадян в сфері фізичного виховання населення.*

Тема 4. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ФІЗКУЛЬТУРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

- 4.1 Поняття та підстави виникнення зобов'язань в діяльності фізкультурних і спортивних організацій.*
- 4.2 Окремі види зобов'язань фізкультурних і спортивних організацій.*

Тема 5. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

Законодавче регулювання матеріально-технічного та соціального забезпечення фізичної культури і спорту.

Вимоги безпеки до місць проведення навчального процесу, спортивного інвентаря, обладнання та під час проведення занять з фізичної культури і спорту.

Відповідальність, обов'язки та права посадових осіб.

Надання долікарської допомоги потерпілому та порядок розслідування і обліку нещасних випадків з учнями.

Практичне завдання до теми:
«Законодавчі основи розвитку фізичної культури і спорту»

ПРЕС-КОНФЕРЕНЦІЯ

Мета: з'ясування думок студентів щодо обговорюваної проблеми «Розвитку законодавства про фізичну культуру і спорт», підвищення їхньої активності.

Цю рольову гру проводять за матеріалом, який вивчається в курсі «Правових основ фізичної культури». Її можна проводити як з однією групою, так і двома-трьома групами водночас.

Темою такої гри може стати будь-яка актуальна ситуація, що потребує втручання міжнародної співдружності.

Гру розраховано на 30—45 хв.

Викладач разом з студентами або вони самостійно визначають коло питань, які обговорюватимуться на «прес-конференції» (це можуть бути мирні переговори, зміни до законодавства фізичної культури, соціально-правові проблеми розвитку фізичної культури і спорту, порівняльна характеристика з міжнародним законодавством тощо). Далі викладач і студенти розподіляють ролі: «політичні діячі», «експерти», «представники громадських організацій», «представники організацій фізичної культури», «спортсмени», «вітчизняні й іноземні кореспонденти» тощо. Підготовка до гри триває 20—30 хв. Кількість учасників визначає викладач. Важливе значення у грі має атрибутика: назви країн-учасниць, акредитаційні картки кореспондентів, мікрофон, фотоапарати тощо. Її готує спеціальна група студентів.

Студенти-гравці добирають матеріали з газет, журналів, суспільно-політичних оглядів, радіо- і теленовін, обговорюють з викладачем аспекти своєї ролі, питання, що будуть предметом гри. Дуже важливо, щоб у грі був присутній елемент імпровізації, яка базувалася б на фактичному матеріалі і питаннях студентів, що великою мірою залежить від викладача та підготовчої роботи.

Викладач заздалегідь розподіляє між студентами ролі, пропонує їм матеріали, документи з обговорюваних питань, ухвалені міжнародними організаціями, проводить індивідуальні та групові консультації, а також інформує про час та місце проведення заходу.

Прес-конференція може проходити як у аудиторії так і в актовому залі. «Представники преси» розміщуються у партері, а «представники країн-учасниць міжнародних організацій» — за великим столом, на якому встановлено мікрофони, прапорці, розкладено матеріали. Вступне слово налістається викладачеві як незалежному експерту, який стисло характеризує обговорювану ситуацію. Потім «кореспонденти» розпитують учасників прес-конференції.

За підсумками гри студенти можуть подати до університетської газети свої дописи, статті, огляди.

Практичне завдання до теми:
«Правовідносини у сфері фізичної культури і спорту»

ЗУСТРІЧ НА ВИЩОМУ РІВНІ

Мета гри — навчити аудиторію використовувати знання, набуті у процесі вивчення курсу «Організаційно-правові та управлінські засади фізичної культури і спорту».

Цю ділову гру можна присвятити будь-яким питанням взаємовідносин двох або більше країн. Найдоцільніше її проводити з студентами однієї групи. Наприклад, зустріч із проблем правовідносин в сфері фізичної культури і спорту. Разом з студентами викладач визначає тему обговорення, її аспекти, пов'язані із проблемами правовідносин в сфері фізичної культури і спорту, вибирають учасників, які братимуть участь у грі, розробляє порядок денний. Викладач ділить групу на підгрупи, які представлятимуть делегації різних представників. Кожна група обирає «президента», його помічника з обговорюваних питань, експертів. Можливі представники міжнародних організацій. Якщо гра проводиться у групі, де студенти володіють іноземними мовами, можна ввести ролі перекладачів. Ролі розподіляються за бажанням студентів або це робить викладач на підставі міні-тестів.

Упродовж 15—20 хв. студенти збирають матеріали щодо позицій з обговорюваного питання. Експерти готують матеріали, резолюції, постанови, прийняті міжнародною співдружністю.

Слід також подбати про деталі оформлення: прапорці країн-учасниць, представницькі картки, набір документів з обговорюваного питання, фотографії тощо.

Тривалість гри — від 45 хв до 1 год.

Під час гри слід дотримуватися дипломатичного етикету.

На початку гри зі вступним словом виступає викладач, який анонсує проблему, дає історичну довідку. Далі відповідно до порядку денного представники країн-учасниць, які виробляють дво- чи багатосторонні угоди, торкаються проблем правовідносин у сфері фізичної культури і спорту в межах обговорюваного питання (з процедурою оформлення таких документів учні знайомляться під час підготовки до зустрічі).

Заключний етап гри полягає у виробленні спільного документа та його підписанні. Після закінчення зустрічі викладач підбиває підсумки, звертаючи увагу студентів на важливість мирного розв'язання гострих проблем, наголошує, що стрижнем усіх проблем є людина та її права.

Практичне завдання до теми:

«Правове регулювання праці працівників фізичної культури і спорту»

БРЕЙН-РИНГ «Праця працівників фізичної культури і спорту»

Брейн-ринг — відома телевізійна гра, в якій на складне цікаве запитання треба швидко дати правильну відповідь. Гра потребує від учасників швидкої реакції, адже час на прийняття рішення обмежений.

Для проведення цієї гри потрібно відповідним чином обладнати приміщення (клас). Кількість ігрових столів має відповідати кількості команд.

Для того щоб команда могла повідомити ведучого про свою готовність

відповідати, кожен стіл має бути обладнаний сигнальним пристроєм або дзвінком. Ведучий гри є водночас її організатором і арбітром.

Щоб зайняти стіл лідера, у I турі команда має дати правильну відповідь на три запитання.

Переможцем гри стає команда, яка утримається за етолог лідера найдовше.

Запитання:

1. Галузь права, що регулює працю працівників на підприємствах, в установах, організаціях, поширюється на трудові відносини спеціалістів усіх галузей фізичної культури і спорту, незалежно від докладання праці:

- а) Цивільне право;
- б) Трудове право;
- в) Конституційне право;
- г) Екологічне право;
- д) Земельне право.

2. Кодекс Законів про працю України регулює:

- а) особливості праці кооперативів та їх об'єднань;
- б) колективних сільськогосподарських підприємств;
- в) трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами;
- г) селянських (фермерських) господарств;
- д) працівників підприємств з іноземними інвестиціями.

3. Законодавство про працю складається з:

- а) Кодексу Законів про Працю України;
- б) Закону про виправно-трудова роботи;
- в) Кодексу честі;
- г) Цивільного кодексу України.

4. Трудовий договір є угода:

- а) між працівником та підприємством;
- б) між працівником і установою;
- в) між працівником і організацією;
- г) між працівником і фізичною особою.

5. Трудові договори (контракти), що укладаються професійними спортсменами, повинні містити:

- а) перелік спортивних відзнак і нагород;
- б) умови страхування життя і здоров'я;
- в) перелік змагань в яких їм можна буде брати участь;
- г) умови організації їх занять спортом.

6. Тривалість трудової або іншої суспільно-корисної діяльності, обрахована в певному порядку та враховується при нарахуванні заробітної плати, пенсій та допомоги працівникам фізичної культури і спорту, а також спортсменам за певних умов:

- а) господарський договір;
- б) трудовий договір;
- в) стаж трудовий;
- г) сумісництво;
- д) сумісництво професій.

7. Стаж роботи може бути:

- а) загальний;
- б) спеціальний та безперервний;
- в) колективний;
- г) контрактний;
- д) індивідуальний.

8. До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений орган зобов'язаний:

- а) допустити працівника до роботи без роз'яснення його прав обов'язків;
- б) не проінформувати працівника про умови праці;
- в) ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку;
- г) видати працівникові посадовий оклад.

9. Вік з якого допускається прийняття на роботу:

- а) осіб в окремих випадках молодше тринадцяти років, за згодою двох батьків;
- б) осіб чотирнадцяти років без згоди батьків або осіб, які їх замінюють;
- в) осіб дванадцяти років на прохання батьків або осіб, які їх замінюють;
- г) молоді у вільний від навчання час по досяганні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що їх заміняє.

10. Строки випробування при прийнятті на роботу робітників:

- а) один місяць за погодженням з профспілковим комітетом;
- б) три місяці за згодою працівників;
- в) шість місяців за погодженням з відповідним комітетом профспілки;
- г) за погодженням з робітником і власником або уповноваженим ним органом – 2 місяці.

11. Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу не обумовлену трудовим договором без його згоди у випадках:

- а) для виконання робочого плану;
- б) для виконання термінового завдання;

- в) для відвернення наслідків стихійного лиха;
- г) для виконання виробничого завдання голови обласної державної адміністрації;
- д) для виконання державного замовлення.

12. Укладений безстроковий трудовий договір, працівник має право розірвати його, попередивши про це власника або уповноваженого ним органу письмово за:

- а) 1 місяць;
- б) 2 тижня;
- в) 2 місяця;
- г) 3 місяця;
- д) 1 тиждень.

13. В якому органі у разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допуску працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір:

- а) обласному господарському суді;
- б) обласній раді;
- в) державній службі зайнятості;
- г) обласній профспілковій організації;
- д) обласній державній адміністрації.

14. Строки колективного договору:

- а) між власниками або уповноваженими органами і профспілковими організаціями;
- б) між структурними підрозділами підприємств, установ, організацій;
- в) місцевими органами влади і трудовим колективом;
- г) підприємством, установою, організацією і трудовим колективом;
- д) трудовим колективом і профспілковою організацією.

15. Суб'єкти колективного договору?

- а) підприємства з власником або уповноваженим ним органом;
- б) підприємства і цеху;
- в) підприємства і групи працівників;
- г) власника або уповноваженого ним органу і однією або кількома профспілковими організаціями;
- д) підприємства і бригади.

16. Професійна діяльність у спорті здійснюється відповідно до:

- а) Закону України «Про фізичну культуру і спорт»;
- б) законодавства про освіту;
- в) законодавства про працю;
- г) законодавства про професійну освіту;
- д) іншими нормативними актами.

17. Орган, який здійснює реєстрацію колективних договорів?
- а) голова обласної державної адміністрації;
 - б) голова міської ради народних депутатів;
 - в) податкова адміністрація;
 - г) обласна профспілкова організація;
 - д) місцевим органом державної виконавчої влади.
18. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше:
- а) 24 календарних дні;
 - б) 24 робочих днів;
 - в) 15 робочих днів;
 - г) 1 місяць;
 - д) 2 місяця без погодження з профспілковим комітетом.

Практичне завдання до теми:

«Правові проблеми правосуб'єктності громадян в сфері фізичного виховання»

ПРАВОВИЙ РИНГ

Брати участь у ньому можуть студенти як однієї так і двох груп.

Ця форма роботи потребує тривалої підготовки — 20—30 хв. Є кілька варіантів проведення «рингу», проте за будь-якого з них створюється ринг підготовки або «суддівська бригада», яка готує програму й оцінює виступи учасників. До її складу включають найздібніших учнів. «Суддівська бригада» спостерігає за дотриманням правил ведення «рингу», за часом, відведеним на запитання та відповіді, виконанням практичних завдань.

Група-учасник — це команда, яка має свою назву, «тренера», «масажиста», «лікаря», «консультантів». Обов'язково відтворюються зовнішні атрибути рингу.

I період — «Інтелектуальний штурм» — міні-дискусія на тему, присвячену захисту спортсмена, «Якби я був президентом МОК»; «Якби я міг сам обрати правові засади діяльності спортивної організації» тощо.

Гра починається із запитання представника однієї команди представникові іншої. За вертушкою в обговорення запитань включаються інші учні, що виступають то в ролі ведучих, то учасників. Один виступ — одне речення (не більше 30 с). Головна вимога — лаконічність.

II період — «Хто на що здатний?» — охоплює кілька простих з методикою ігор. Наприклад, за сигналом ведучого скласти з дитячих кубиків або звичайнісіньких камінців найпотрібніший предмет у спорті.

Перемагає команда, яка виконає завдання швидше та вправніше.

III період. Умовна назва — «Агітатор». Представники команд упродовж 2—3 хв мають переконати товаришів, що законодавство України справді захищає спортсменів

IV період — конкурс «Аукціон ідей». Представники команд намагаються знайти якнайцікавішу ідею щодо захисту прав спортсмена у світі. Ці ідеї схвалюються (або не схвалюються) голосуванням усіх учасників «рингу». Після закінчення гри «суддівська бригада» оголошує переможців. Критерієм може бути час (яка команда швидше відповість), можна за кожне завдання роздавати різнокольорові фішки (колір означає відповідний обов'язковий атрибут «рингу» — оголошення, запрошення, квитки на мітація самого рингу, форма «суддівської бригади», жести, притаманні цьому).

Викладач має пам'ятати: щоб досягти успіху, слід щоразу впроваджувати нові методичні прийоми — незмінний лише темп гри.

Практичне завдання до теми:

«Юридична відповідальність працівників фізичної культури і спорту»

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПРАВОВИЙ ХОКЕЙ

Викладач формує дві команди із шести чоловік у кожній (трьох гравців, двоє захисників і воротар), а сам виступає у ролі ведучого.

Після жеребкування за свистком ведучого (а це має бути справжній свисток) кидається шайба-запитання із вибраної проблеми.

Відповідями на всі запитання завжди відповідають нападаючі, потім захисники і останнім (якщо правильною відповіді не було дано) — воротар. Час на відповідь — 10—20 с залежно від складності запитання. Іноді команди грають на пари і проводять два півфінали та фінал. Кількість запитань визначають самі студенти, однак їх має бути не більше п'яти. Тривалість гри — близько 10—15 хв. Лаконізм, чіткість, стислість, логіка — ось ознаки, що характеризують цю гру. Викладач стежить за порядком, черговістю виступів, поведінкою.

Інтелектуальний хокей можна використати як різновид опитування або окремих етапів заняття, як складову частину правового рингу або іншу форму роботи. Під час цієї гри можна запропонувати студентам кросворди.

Практичне завдання до теми:

«Прийом на роботу, переведення та звільнення спортсменів та працівників фізичної культури і спорту»

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

Мета гри: набуття студентами практичних знань щодо майбутнього процесу прийняття на роботу.

Під час гри закріплюються знання про правила прийому на роботу різних категорій працівників.

Для проведення гри розподіляються такі ролі: керівник підприємства, начальник відділу кадрів, претенденти на роботу (їх доцільно визначити кілька, обумовивши їх різні категорії — дев'ятикласник віком 15 років, який хоче влаштуватися на роботу у вільний від навчання час; випускник школи 17 років, який вперше вступив на роботу; спеціаліст, який переходить на нове місце роботи тощо).

Необхідно також підготувати картки з назвами документів, які потрібні для прийняття на роботу, а також тих, що не повинні вимагатися під час укладання трудової угоди.

Після розподілу ролей учасникам гри пропонується почергово відібрати потрібні їм документи для укладання трудової угоди відповідно до ролі, яку вони виконують. Після відбору документів «претендент на роботу» має провести переговори з «керівником підприємства», під час яких визначити необхідні та, за бажання, додаткові умови трудової угоди (місце роботи, посаду, оплату праці, початок роботи тощо).

«Начальник відділу кадрів» має перевірити подані йому документи, прокоментувати їх комплектність і правильність відбору, а також здійснити юридичне оформлення прийняття на роботу — запропонувати написати заяву, підготувати наказ.

Практичне завдання до теми:

«Правове регулювання трудової дисципліни працівників фізичної культури і спорту»

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ТА ЗАСОБИ ЇЇ ДОТРИМАННЯ

Мета гри: закріпити знання про роль трудової дисципліни та засоби її дотримання.

Для проведення гри розподіляються ролі працівників фізичної культури, які припустилися різних порушень трудової дисципліни (запізнення на роботу, недбалість, що призвела до псування техніки; прогул тощо).

Визначаються також «керівник підприємства», «начальник цеху», «бригадир», «начальник відділу кадрів», «голова» та «члени профспілкового комітету». До початку гри викладач готує опис ситуацій (порушень), щодо яких потрібно вжити дисциплінарних заходів.

Одержавши пояснення від «порушників», «представники адміністрації» мають визначити можливі стягнення відповідно до того, яке порушення сталося. У разі застосування такого заходу, як звільнення, «керівник» ніде не одержання пояснення має звернутися до «профкому». Рішення «адміністрації», так і «профкому» мають бути аргументовані, містити посилання на норми закону.

КВК НА ТЕМУ «ПРАВО НА ОСВІТУ ТА ЗДОБУТТЯ ПРОФЕСІЇ»

Під час проведення КВК на правову тематику учні мають можливість продемонструвати знання матеріалу у нетрадиційній формі, з максимальною ініціативою, що є надзвичайно цінним у навчальному процесі.

Треба пам'ятати, що гра стане святковим дійством високого рівня лише за умови належної підготовки, адже КВК — це змагання двох чи більше команд, в якому кожне питання треба висвітлити правильно, швидко й кмітливо.

Плануючи гру, слід насамперед вирішити організаційні питання:

1) обрати арбітра та журі з десяти чоловік, яке оцінюватиме кожний конкурс окремо;

2) визначити місце проведення гри, яке має відповідати певним вимогам

співучість сцени, музичний супровід, яскраве оформлення залу);

3) детально продумати церемонію нагородження команд за результатами гри.

Методику проведення КВК на тему «Право на освіту та здобуття професії» розгляньмо на прикладі виступу команди «Освітолюби».

1. Вихід команди

Для того щоб команда одразу ж належно репрезентувала себе, її костюми, емблеми, плакати тощо мають відповідати її назві. Одягнімо команду «Освітолюби» в учнівські форми, а на емблемі зобразимо головну зброю учня: книжку, зошит, ручку. На початку гри команда виконує самостійно складену вітальну пісню:

Вересневі дощі, вересневі, Місяць знань набуває права, То ж чого ми такі не веселі, Адже Муза наук ще жива.

Закохалися в Музу чужинці, Розтягли, розібрали крило, І зосталась вона в полоні, Її душу і ноги звело.

О освітняя Музо, о зоре! Подаруй нам натхнення й знання, Ми на службі твої тернем гори, Просвіти — і веди навмання.

Коло планет, вальс дивних зір Серце наповнює радістю й смутком, Повітря ми ваш почули — на збір,

І прилетіли сюди дуже хутко.

Хто за освіту — з тим знайдемо лад, Зорі яснії нам відкривати, Музика наша — планетний парад, Сонячно вас дозвольте вітати.

Вітання команді-суперниці:

Добривдень вам в земному раї, Краю українських солов'їв, Дніпра порогів, Золотих раїв і золотавих щедрих нив.

Боротись будемо на славу, Як наші предки-козаки, І вивчимо закон і право. Де розум й праця, залюбки.

2. Розминка

Завдання «Правовий меридіан». На сцені вивішують карту правових термінів, поділену на 12 секторів. Команди, по черзі кидаючи кубики, пояснюють терміни сектору, який випав. Якщо команда припустилася помилки, право кидати кубик переходить до суперників. Конкурс триває доти, доки не буде пояснено всі терміни. За кожний відкритий сектор команда отримує 4 бали. Перемагає команда, яка набере більше балів (тобто відкриє більше секторів).

3. Виїзний конкурс

По троє гравців від кожної команди «відряджають» до шкільної бібліотеки, де вони мають скласти Декларацію гомо-сапієнс. На це завдання журі відводить півгодини.

Наприклад:

Декларація гомо-сапієнс — Імперативний, наказовий суто Цей документ наку природу має, Бо трудові права у нас забуто.

Освіта теж від ста хвороб страждає, Коли країна у тенетах кризи І безробітних армія зростає. Не треба, друзі, супитися грізно, На тих, хто свого шансу не втрачає.

Для нас, підлітків, у свободі радість, У незалежності від скарг дорослих,
Відчуємо науки смак і святість, і праці піт чоло нам густо зростить.

Не вимагаєм золотії гори, Мужі державнії, зверніть увагу, Допоможіть
плисти житейським морем, Допоможіть знайти в праці наснагу.

Ми хочемо ім'я Землян нести Надвисоко, надгідно, надкрасиво, Вінок
лавровий цій добі сплести І йти вперед до обрію сміливо.

(Цей конкурс оцінюється за семибальною шкалою.)

4. Конкурс капітанів

Завдання. Кожен капітан має провести прес-конференцію на тему «Я —
президент Міжнародної організації праці», тобто відповісти на запитання
журналістів, у ролі яких виступатимуть гравці команди-суперниці. Успіх
залежить від дотепності капітана та його команди. Наприклад, запитання
«Чому важко знайти роботу?», відповідь — «Роботу знайти можна, зарплатити
важко». *(Максимальна оцінка 10 балів.)*

5. Домашнє завдання

«Ямаю право стати... бізнесменом»

Команда «Освітолюби» виходить на сцену зі шкільними портфелями,
складає їх до купи і співає:

На мерседесах, вольво і тойотах Ми хочем їздити, а не пішки йти, Але пі
матимемо того доти, Допоки будемо науку цю гризти.

Он бізнесмен Кирило Сивошапка, За двійки з школи вигнаний колесо,
Прощай, наука, прощай — і крапка, І не кажи нам слова «зупинись».

Порахувати гроші ми зумієм і на базарі зможем продавати, Щоправда,
інгліш ми не розумієм, «Українську реч» нам всім дано пізнати.

Виходить на сцену учень у формі першокласника й каже: «Я подаю в суд
на державу, яка не забезпечує мені щасливого дитинства». *Співає:*

У шаленому світі змін Я не прагну йти вперед, Хочу чути дитинства дзвін
І летіти в цей світлий злет.

Приспів:

Синьооке дитинство моє, Не тікай так рано, не тікай, Синьооке дитинство
моє, Зачекай на мене, зачекай.

Я не хочу про долари знати І в торгівлю нелюбу йти, Мене тягне поетом
стать, Людям пісню і радість нести.

Приспів.

Хочу вивчити безліч мов І полинути в море світів, Зазирнути в майбутнє
знов, Знов купатися в мріях снів. *Приспів.*

Хор: Декларації, конвенції, закони, В них права усі розписані детально!
Як вражають нас байдужість і шаблони, А суспільство часом тим кинце
схвально.

Соліст: Право на освіту. — *Хор:* — Хочу вчитись. *Соліст:* І на працю
право. — *Хор:* — Працювати. Що ж мені для цього треба вміти? Що ж мені для
цього треба знати?

Хором: І новоспечений той бізнесмен Сьогодні на коні, а завтра долі,
вже немає грошей повних жмень, Хіба вгадаєш усі примхи долі?

А у Евкліда пам'ятка була, Де він сказав, що треба вміти жити, Але не так,

щоб совість не жила, Щоб слізно нам за нею не тужити.

Солоіст:

Український хліб, українська земля, Багаті на красу людську і душу,
Невеселка, мати, пісня, немовля, І я красу цю зберігати мушу.

Я хочу стати тут сопілкарем, Я хочу вчити мову солов'їну, Родину ми усю
всю зберем, І до планет ми у піснях полинем.

Хор:

Ми створимо для людства рай земний, Нехай нам тільки трохи
попоможуть, І дух землі, хвилюючий, п'янкий, Ніякі атом-монстри вбить не
зможуть.

А споконвічність наша в праці тій, Яка створила диво дивовижне,
Вклонімося від серця щиро їй, Любімо землю, працю, вчитись, ближніх.
(Максимальна оцінка 10 балів.)

6. Журі визначає остаточний результат гри, всі учасники залежно від їх
виступності отримують призи. Чудовим подарунком можуть стати підручники з
приводництва з автографами авторів.

Окремі категорії прав

1. Стейка історична спільнота людей, яка характеризується спільністю
культури, мови, економічного життя та традицій {нація}.

2. Жіночий рух за зрівняння у правах жінок і чоловіків {фемінізм}.

3. Незалежність держави, що полягає в її праві на власний розсуд
розв'язувати свої внутрішні й зовнішні справи {суверенітет}.

4. Рух національних меншин за відокремлення у багатонаціональних
державках {сепаратизм}.

5. Почуття відданості своїй батьківщині {патріотизм}.

6. Самоврядування певної частини держави в межах, передбачених
національним законом {автономія}.

7. Місто, де були прийняті міжнародні правила відправлення правосуддя
щодо неповнолітніх (Пекін).

8. Форма захисту прав дітей, позбавлених батьків (опіка).

Дискримінація та її вияви

1. Крайня форма расової дискримінації (апартеїд).

2. Дискримінація за ознаками раси, кольору шкіри чи етнічного
походження (расизм).

3. Форма національної та релігійної нетерпимості, що полягає у ворожому
ставленні до євреїв (антисемітизм).

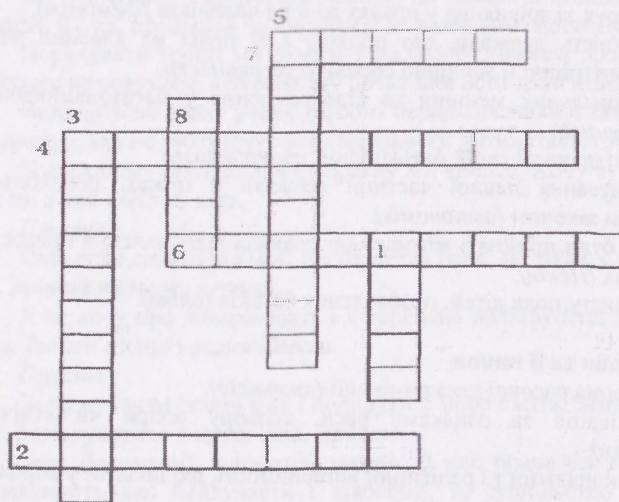
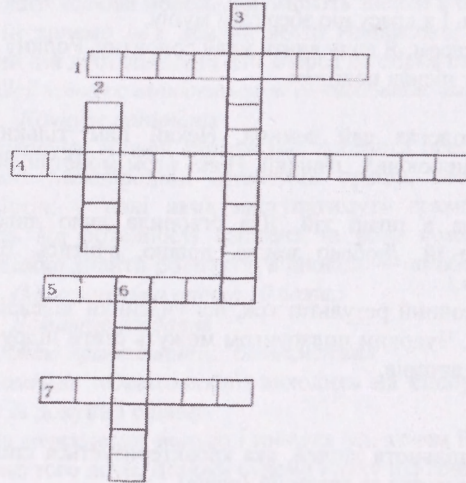
4. Одна з найпоширеніших форм порушення прав людини
(дискримінація).

5. Найреакційніша політична течія, терористична диктатура реакційних
сил суспільства, спрямована на знищення демократії, встановлення
авторитарного режиму (фашизм).

6. Крайній вияв націоналізму, проповідування національної виключності
власних народів і пригнічення інших, розпалювання ворожнечі між народами і

країнами (шовінізм).

7. Місто, в якому було прийнято низку найважливіших конвенцій з питань порушення прав людини (Женева).



ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Інструкція щодо виконання тестових завдань

Вам пропонується 420 тестових завдань, які об'єднані трьома блоками і відповідають вимогам до мінімуму правових знань випускників вищої школи, які навчаються за напрямом "Фізична культура".

До кожного завдання представлено декілька варіантів відповіді. Серед них вміщуються як правильні, так і неправильні відповіді. Правильними можуть бути декілька варіантів відповіді, які в сукупності найбільш повно відповідають змісту запитання.

Уважно прочитайте запитання та запропоновані варіанти відповідей. Пильно завдання полягає у виборі варіантів відповідей, які на Вашу думку є правильними. Постарайтеся не вгадувати, а логічно обгрунтовувати зроблений Вами вибір.

Якщо використовується бланк відповідей, заповніть анкету: напишіть своє прізвище, ім'я, по батькові та дайте відповіді на решта загальноінформаційних запитань. Вибрані Вами відповіді позначте у відповідних квадратах будь-яким знаком, який дозволить отримати однозначне уявлення про зроблений Вами вибір. Якщо Ви на перше запитання вибрали відповідь «а», то у бланку відповідей поставте свій знак у квадраті «а» першого запитання.

Якщо бланк відповідей не використовується, на окремому листку відмічайте вибрані Вами відповіді. Наприклад, якщо Ви на перше запитання вибрали відповідь «а», то запишіть «1. – а».

Будьте уважні, відмічаючи правильні відповіді у бланку. Виправлення та підтирання оцінюються балом "0" як неправильна відповідь, бал "1" виставляється, якщо завдання було виконано у повному обсязі, віддзеркалював ситуацію, коли правові знання виявлялися дуже яскраво; бал "0,5" – якщо завдання виконано на 50%, правові знання виявлялися достатньо в більшості ситуацій; бал "0,3" – якщо завдання виконано на 30%, правові знання виявлялися з помітним дефіцитом. Підрахуйте загальну кількість набраних очок і відповідно до шкали оцінювання (див. Табл. 1) визначте свій рівень.

Таблиця 1

Шкала оцінювання рівня правової підготовки

Оцінювання загальних результатів

Високий рівень	340-420	80-100%
Достатній рівень	255-339	60-79%
Середній рівень	170-254	40-59%
Низький рівень	42-169	10-39%

Оцінювання результатів першого блоку

Високий рівень	96-120	80-100%
Достатній рівень	72-95	60-79%
Середній рівень	48-71	40-59%

Низький рівень	12-47	10-39%
<i>Оцінювання результатів другого блоку напряму 2.1.</i>		
Високий рівень	84-105	80-100%
Достатній рівень	63-83	60-79%
Середній рівень	42-62	40-59%
Низький рівень	10-41	10-39%
<i>Оцінювання результатів другого блоку напряму 2.2.</i>		
Високий рівень	28-35	80-100%
Достатній рівень	21-27	60-79%
Середній рівень	14-20	40-59%
Низький рівень	4-13	10-39%
<i>Оцінювання результатів другого блоку напряму 2.3.</i>		
Високий рівень	64-80	80-100%
Достатній рівень	48-63	60-79%
Середній рівень	32-47	40-59%
Низький рівень	8-31	10-39%
<i>Оцінювання результатів третього блоку</i>		
Високий рівень	64-80	80-100%
Достатній рівень	48-63	60-79%
Середній рівень	32-47	40-59%
Низький рівень	8-31	10-39%

Характеристика рівнів

Високий рівень сформованості професійної готовності притаманним глибоким, ґрунтовним знанням системи основних понять, необхідних для правового забезпечення професійної діяльності; з оптимальним рівнем оволодіння професійно значущими вміннями і навичками у повному обсязі. Ви спроможні самостійно формувати правову основу діяльності. У Вас яскраво проявляється творчий підхід до діяльності

Достатній рівень свідчить про наявність у Вас належних системних правових знань; про достатній рівень оволодіння і обсяг умінь та навичок для реалізації педагогічних функцій; про володіння правовими основами фізичної культури і спорту у професійній діяльності. Продуктивна діяльність переважає над репродуктивною.

Середній рівень характеризує Вас з неповними, несистематизованими знаннями правових норм; з достатнім рівнем оволодіння вміннями і навичками, однак у неповному обсязі. Ви не в повній мірі володієте

правовою інформацією, необхідною для здійснення своєї професійної діяльності. Незначний прояв творчої діяльності.

Низький рівень відрізняє Вас з поверхневими знаннями у правових питаннях; з недостатнім рівнем оволодіння і обсягом професійно значущих теоретичних і практичних знань. Ви володієте лише окремими елементами правових основ фізичної культури і спорту, не вмієте самостійно будувати логічну структуру діяльності. Переважає діяльність за зразком.

БЛОК 1. Теоретичні засади правової підготовки майбутніх фахівців фізичного виховання і спорту

1. Сукупність правових норм, що регулюють певну сферу суспільних відносин в межах конкретного предмету і методу правового регулювання називається:
 - а) система права;
 - б) форма права;
 - в) галузь права;
 - г) законодавство;
 - д) інститут права.

2. Як називається сфера, на яку розповсюджується право і яка знаходиться під його юрисдикцією?
 - а) правове (юридичне) поле;
 - б) законодавча база;
 - в) кодекс.

3. Основою правової системи нашої держави є:
 - а) право;
 - б) народ;
 - в) Конституція України;
 - г) правова свідомість;
 - д) система державних органів.

4. Вищий законодавчий орган України:
 - а) Верховна Рада;
 - б) Кабінет Міністрів;
 - в) Служба Безпеки України;
 - г) Міністерство юстиції;
 - д) Верховний Суд України.

5. Спосіб прийняття законів або важливих рішень загального державного або місцевого значення шляхом голосування?
 - а) колегіально;
 - б) індивідуально;
 - в) референдум;
 - г) контракт.

6. Визначте роль держави в організації суспільства і здійсненні політичної влади:
 - а) вона є центром, ядром політичної системи;
 - б) вона є засобом насильства одних людей над іншими;
 - в) вона забезпечує рівні можливості для всіх людей;
 - г) вона підпорядковує свою діяльність служінню суспільству;
 - д) вона сприяє розвитку самобутньої культури.

7. До основних ознак держави відносяться:

- а) поділ влади на законодавчу, виконавчу, судову;
- б) здатність видавати загальнообов'язкові правила поведінки;
- в) ефективну організацію контролю та нагляду за здійсненням законів і режиму законності;
- г) суверенітет народу;
- д) забезпечення права народів на самовизначення.

8. Функції держави характеризуються тим, що вони:

- а) відображають напрями діяльності держави із забезпечення кожній людині належних умов життя;
- б) визначають статус держави в міжнародному співтоваристві;
- в) безпосередньо відображають чи конкретизують сутність держави;
- г) забезпечують права людини і громадянина.

9. Специфічний засіб державного регулювання фізкультурно-управлінських відносин – це:

- а) накази;
- б) приписи;
- в) правила.

10. Прямовірча форма здійснення функцій держави полягає в:

- а) підготовці та прийнятті нормативно-правових актів та інших джерел права;
- б) організації охорони правових норм від правопорушень;
- в) організації матеріально-технічного забезпечення держави;
- г) прийнятті оперативних рішень в поточній роботі.

11. Право це:

- а) принцип поведінки, що формується в суспільстві шляхом багаторазового повторення;
- б) свобода та обґрунтованість поведінки людей відповідно до джерел права;
- в) норми, що регулюють погляди суспільства по відношенню до добра і зла.

12. Додаток загальних принципів права, якщо в законодавстві про фізичну культуру і спорт немає спеціальних або схожих норм, розрахованих на регулювання адекватних відносин:

- а) норма права;
- б) типичні права;
- в) система права;
- г) аналогія права.

13. Цілісність юридичних норм, які закріплюють та охороняють приналежність матеріальних благ певним особам або колективам у сфері фізичної культури і спорту:

- а) правова система;
- б) норма права;
- в) майнові права;
- г) приватизація;
- д) право власності.

14. Розрізняють наступні види тлумачення норм права:

- а) доктринальне;
- б) автентичне;
- в) приватне;
- г) державне;
- д) комунальне.

15. Ознакою права є:

- а) загальна обов'язковість;
- б) суспільна обумовленість;
- в) юридичний зміст;
- г) суспільна необхідність;
- д) об'єктивність.

16. Джерелом (формою) права є:

- а) моральна норма;
- б) історична традиція;
- в) нормативний договір;
- г) суб'єктивне право;
- д) суспільні відносини.

17. Встановлене або санкціоноване державою й забезпечуване її примусовою силою правило, що регулює взаємовідносини між працівниками фізичної культури і спорту, органами та організаціями, а також спортсменами:

- а) положення;
- б) нормативно-правовий акт;
- в) норма права;
- г) правові відносини;
- д) правопорядок.

18. Сукупність поглядів, почуттів, емоцій, ідей, теорій, уявлень учасників фізкультурно-спортивних правовідносин до права, законності, правосуддя. Це уява про те, що є правомірним:

- а) правова ідеологія;
- б) правова свідомість;
- в) правова психологія;
- г) правова культура;
- д) правове виховання.

19. Сума накопичених правових цінностей (категорій, знань). У сфері фізичної культури і спорту проявляється як залежність правових норм та поведінки учасників даних правовідносин від загальної культури та ступеня відбиття цієї культури в правовій системі:

- а) культура особистості;
- б) виховання особистості;
- в) привова культура;
- г) правова свідомість;
- д) привове виховання.

20. Здатність особи (спортсмена, тренера, спортивної організації, добровільного товариства, федерації) мати права й обов'язки в сфері фізичної культури і спорту:

- а) юридичні права;
- б) юридичні обов'язки;
- в) осудність;
- г) правомочність;
- д) правоздатність.

21. Здатність працівника фізичної культури і спорту, а також спортсмена, своїми діями набувати і самостійно здійснювати суб'єктивні права і виконувати юридичні обов'язки, трактується як:

- а) деліктоздатність;
- б) реалізація права;
- в) правоздатність;
- г) деліктність;
- д) правомочність.

22. Ступінь закріплених у законодавстві прав, свобод, обов'язків громадян та гарантій їх здійснення:

- а) привові відношення;
- б) правоздатність;
- в) правовий статус особи;
- г) кодекс;
- д) закон.

23. Що Ви розумієте під поняттям «нормативно-правовий акт»?

- а) акт уповноваженого в сфері фізичної культури і спорту органу, який повинен містити суб'єктивні права та юридичні обов'язки;
- б) офіційний письмовий документ (розпорядження, наказ), який приймає уповноважений в сфері фізичної культури і спорту орган, що встановлює, змінює або скасовує норми права;
- в) об'єктивно формально обов'язкові правила поведінки загального характеру.

24. Ріновидом нормативно-правового акту виступає:

- а) нормативний договір;
- б) закон;
- в) корпоративний акт;
- г) правовий звичай;
- д) рішення суду.

25. Нормативно-правовий акт набирає чинності:

- а) з моменту його опублікування;
- б) після 5 днів од моменту його опублікування;
- в) після 10 днів од моменту його опублікування;
- г) з моменту закінчення терміну дії попереднього нормативно-правового акту;
- д) з моменту скасування діючого нормативно-правового акту.

26. Як трактується поняття «закон»:

- а) документ, який зобов'язує точно і неухильно дотримуватися усіх нормативних актів;
- б) нормативний акт, прийнятий вищим представницьким органом державної влади або безпосередньо волею народу (референдум) та регулюючий найбільш важливі суспільні відносини;
- в) письмовий документ, в якому закріплюються норми поведінки, які порушують правові принципи.

27. Правовий режим точного і неухильного здійснення законів та інших нормативних актів у всіх сферах державного і суспільного життя:

- а) злочин;
- б) злочинність;
- в) закон;
- г) законність;
- д) правоздатність.

28. Вища юридична сила закону означає, що:

- а) він регулює найважливіші відносини;
- б) всі інші акти повинні видаватись на підставі закону;
- в) він приймається за спеціальною процедурою;
- г) він поширюється на всі відносини в державі;
- д) він приймається лише населенням.

29. Система нормативних актів, що видані органами влади, управління та громадськими організаціями, і регулюють громадські відносини в сфері фізичної культури і спорту:

- а) Закон України «Про фізичну культуру і спорт»;
- б) Кодекс законів про працю;
- в) Концепція розвитку фізичного виховання;
- г) Законодавство про фізичну культуру і спорт.

30. Підзаконним нормативно-правовим актом в Україні є:

- a) інструкція Міністерства освіти і науки України;
- б) рішення місцевого суду;
- в) наказ про прийняття на роботу;
- г) запит народного депутата;
- д) протест прокурора.

31. Різновидом законів є:

- a) правові закони;
- б) закон Президента України;
- в) конституційні закони;
- г) особливі закони;
- д) закон Уряду.

32. Суспільні відносини, які врегульовані правом:

- a) правоздатність;
- б) соціальні відношення;
- в) правопорушення;
- г) правові відношення;
- д) правосвідомість.

33. Сукупність адекватних прав і обов'язків, а також громадянських свобод спортсмена, що охороняються державними та громадськими організаціями, закріплених у законодавстві про фізичну культуру і спорт:

- a) правова культура спортсмена;
- б) правова свідомість спортсмена;
- в) правовий статус спортсменів;
- г) правоздатність спортсмена.

34. Передбачена нормами права здатність суб'єкта мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки:

- a) законність;
- б) ліцездатність;
- в) правоздатність;
- г) правосуб'єктність.

35. Поведінка суб'єктів, яка порушує правові принципи:

- a) проступок;
- б) вочин;
- в) вочинність;
- г) правопорушення;
- д) осудність.

36. Особливий порядок заміщення працівниками фізичної культури і спорту вакантних посад у збірних командах, вищих навчальних закладах, концертно-спортивних організаціях:

- а) відбір;
- б) огляд;
- в) тестування;
- г) конкурс;
- д) призначення.

37. Посади в системі організацій фізичної культури і спорту, які заміщуються в порядку обрання:

- а) відбіркові посади;
- б) конкурсні посади;
- в) виборні посади;
- г) призначувані посади.

38. Поїздка працівника фізичної культури і спорту за розпорядженням керівника організації (установи) на певний строк для виконання службових обов'язків поза місцем постійної роботи:

- а) стажування;
- б) відпуск;
- в) відрядження;
- г) підвищення кваліфікації.

39. Дозвіл на в'їзд, виїзд, проживання або транзитний проїзд через територію певної держави, який одержують працівники фізичної культури і спорту або спортсмени для участі в змаганнях, форумах та інших форумах міжнародного співробітництва:

- а) запрошення;
- б) виклик;
- в) доручення;
- г) віза;
- д) закордонний паспорт.

40. Що Ви розумієте під поняттям «освіта»?

- а) система, яка надає знання, формуючи вміння та навички за інтересами особистості;
- б) основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави;
- в) реалізація здібностей, таланту, всебічного розвитку.

41. Що вкладається у поняття «вища освіта»?

- а) рівень освіти, який здобувається особою у вищому навчальному закладі в результаті послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння змісту навчання, який ґрунтується на повній загальній середній освіті

- а) завершується здобуттям певної кваліфікації за підсумками державної атестації;
- б) належність особи до громадської організації, де їй доступні усі форми і типи освітніх послуг;
- в) сукупність знань, умінь та навичок, що отримують учні та слухачі в навчальних закладах у час, вільний від навчання;

12. Під поняттям «правова освіта» розуміється:

- а) основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави;
- б) сукупність знань, умінь та навичок, що отримують учні та слухачі в навчальних закладах;
- в) поширення юридично-педагогічних і правових знань у формі освіти, що має систематичний, фундаментальний, ґрунтовний характер;
- г) рівень освіти, який здобувається особою у вільний від навчання в спеціальноосвітніх та інших навчальних закладах час.

13. Що Ви розумієте під поняттям «позашкільна освіта»?

- а) рівень освіти, який здобувається особою у вільний від навчання в спеціальноосвітніх та інших навчальних закладах час;
- б) сукупність знань, умінь та навичок, що отримують вихованці, учні та слухачі в позашкільних навчальних закладах у час, вільний від навчання в спеціальноосвітніх та інших навчальних закладах;
- в) рівень інтелектуального, культурного та духовного розвитку особистості.

14. Система позашкільної освіти - це:

- а) органи управління позашкільною освітою і науково-методичні установи;
- б) складова частина суспільства, що спрямована на розвиток здібностей людини з метою формування її особистості;
- в) освітня підсистема, що включає державні, комунальні, приватні позашкільні та інші навчальні заклади;

15. Позашкільний навчальний заклад – це:

- а) центр позашкільної освіти у позаурочний та поза навчальний час;
- б) структурно відокремлений підрозділ навчального закладу;
- в) складова система позашкільної освіти, яка надає знання, формуючи вміння та навички за інтересами, забезпечує потреби особистості у творчій самореалізації.

16. Педагогічне навантаження працівників позашкільних навчальних закладів:

- а) час, який використовують працівники позашкільних навчальних закладів для надання позашкільної освіти;
- б) час призначений для здійснення навчально-виховного процесу;

17. «Професійна освіта» - це:

- а) підготовка в закладах освіти спеціалістів різних рівнів кваліфікації для

- а) трудової діяльності в одній з галузей народного господарства, науки, культури;
- б) основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави;
- в) сукупність спеціальних знань, умінь і навичок;
- г) науково-практична система підготовки молоді.

48. Метою освіти є:

- а) всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових та фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей;
- б) формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу;
- в) підвищення освітнього рівня народу та забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями;
- г) всі вище перелічені пункти.

49. Метою професійної освіти є:

- а) використання робітниками своїх здібностей у професійній діяльності;
- б) забезпечення набуття громадянами певних здібностей;
- в) підготовка спеціалістів певного рівня кваліфікації;
- г) забезпечення і усвідомлення своєї професії.

50. Зміст освіти – це:

- а) система наукових знань про природу, суспільство, людське мислення, практичних умінь і навичок та способів діяльності, світоглядних, моральних, естетичних ідей та відповідної поведінки, якими повинен оволодіти учень студент у процесі навчання;
- б) свідомо доцільна діяльність людей, під час якої вони видозмінюють природу;
- в) знання, які набуваються суб'єктами в процесі навчання;
- г) спосіб розвитку інтелектуальних здібностей.

51. Змістом професійної освіти є:

- а) поглиблене ознайомлення з практичними навичками та психологічною сферою особистості;
- б) система знань, умінь, навичок, рис творчої діяльності, світоглядних і поведінкових якостей особистості, які зумовлені вимогами суспільства для робітників відповідної кваліфікації та профілю;
- в) технологія вивчення вимог, які ставить професія.

52. Принципами освіти є:

- а) доступність; рівність; гуманізм; незалежність від політичних партій, громадських і релігійних організацій; безперервність; єдність і наступність системи освіти; науковість;
- б) доступність, рівність, гнучкість, наочність, систематичність, свідомість і активність учасників.

53. Система основних параметрів, що прийняті як державна норма освіченості, яка враховує можливості кожної особистості у досягненні ідеалу, визначеного на конкретному етапі соціально-економічному розвитку держави з урахуванням традицій і рівня розвитку соціально-культурного середовища:

- a) стандарт підготовки;
- b) рівень освіти;
- в) стандарт освіти.

54. Поняття «професія» можна тлумачити як:

- a) коло інтересів та потреб, які накладають відбиток на поведінку особи, її світогляд;
- b) своєрідну сукупність умінь, навичок, видів діяльності, особистих захоплень та зацікавлень людини, що служить джерелом заробітку, сприяє виявленню творчих здібностей і реалізації власних та суспільних устремлінь;
- в) оволодіння основами теорій, методами аналізу, уміннями і навичками професійної діяльності;
- г) процес, який вивчає факти, закономірності професійного становлення особистості.

55. Індивідуальні якості суб'єкта діяльності, розвиток яких важливий для певного фаху професійно-особистісних якостей, що впливають на ефективну успішність їх засвоєння і забезпечення достатнього розвитку професійної готовності, майстерності для виконання прямих професійних обов'язків:

- a) професійний інтерес;
- b) професійне самовизначення;
- в) професійно важливі якості;
- г) професійний відбір;
- д) професійний добір.

56. Навички, що набуваються суб'єктами навчання в процесі практики і які пов'язані з рухові, сенсорні та інтелектуальні:

- a) загальнолюдські;
- b) загально професійні;
- в) непрофесійні;

57. Цілеспрямований, спеціально організований процес, що сприяє формуванню суб'єкта навчання і їх підготовки до активної професійної діяльності і суспільного життя:

- a) професійна сегрегація;
- b) професійне поле;
- в) професійна освіта;
- г) професійне виховання;
- д) професійне навчання.

58. Поняття «спеціальність» трактується як:

- а) освітній рівень у певній галузі;
- б) професійна підготовка працівника, наявність у нього знань, необхідних для виконання ним певного виду роботи;
- в) вузький спеціалізований вид трудової діяльності у рамках конкретної професії, в якому людина досягла потрібного рівня підготовки;

59. Рівень підготовленості в певній сфері трудової діяльності:

- а) майстерність;
- б) обізнаність;
- в) свідомість;
- г) професійність;
- д) кваліфікація.

60. Ступінь і вид професійної підготовленості працівника фізичної культури і спорту (тренера, інструктора-методиста, інструктора), що присвоюється досягнення високих результатів у роботі та при наявності відповідної освіти і стажу роботи за спеціальністю:

- а) розряд;
- б) рівень;
- в) кваліфікація;
- г) тарифікація;
- д) кваліфікаційна категорія.

61. Форма визначення розмірів і співвідношення в оплаті праці педагогічних працівників фізичної культури і спорту з урахуванням їх кваліфікації, стажу посади та кількості навчальних годин:

- а) класифікація;
- б) кваліфікація;
- в) тарифікація.

62. Людина, яка закінчила вищий навчальний заклад і має необхідні знання в галузі обраної професії, бездоганно володіє противними уміннями професійними навичками:

- а) аспірант;
- б) магістр;
- в) спеціаліст;
- г) професіонал.

63. Професійна підготовка тлумачиться як:

- а) сукупність спеціальних знань, умінь і навичок, якостей трудового досвіду і норм поведінки, які забезпечують можливість успішної праці за обраною професією;
- б) процес повідомлення майбутнім професіоналам відповідних знань і умінь;
- в) процес озброєння певною сукупністю знань про соціально-економічні

психологічні особливості професії.

64. Під професійною підготовкою майбутніх фахівців фізичного виховання і спорту можна розуміти:

- a) процес озброєння певною сукупністю знань про соціально-економічні та психологічні особливості професії у сфері фізичної культури і спорту;
- б) процес, який характеризує технологічно обґрунтовані засади вищих навчальних закладів країни надати особистості такого рівня професіоналізму, шляхи якому вона стане конкурентноспроможною на ринках праці, буде самостійно організовувати фізичне виховання різних верств населення регіону та успішно працювати в усіх ланках спортивного руху;
- в) певід'ємну складову системи народної освіти.

65. Майбутнього фахівця фізичного виховання і спорту можна розглядати як:

- a) особистість, яка дбає про зростання рівня освіти, культури, фізичної культури і спорту;
- б) індивіда, діяльність якого спрямована на задоволення соціальних потреб людини;
- в) особистість, яка цілеспрямовано здобуває у вищих навчальних закладах спеціальність, що пов'язана з організацією навчально-виховного процесу щодо підтримки певного рівня фізичної культури населення;

66. Процес, який проводиться у навчальному закладі на рівні підготовки спеціалістів-професіоналів для тієї чи іншої конкретної сфери людської діяльності:

- a) якість життя;
- б) стиль життя;
- в) якість освіти і підготовка спеціаліста;
- г) якість освіти;
- д) професійна рефлексія.

67. Професійна спрямованість – це:

- a) найважливіший фактор професійного становлення особистості;
- б) схильність до певного виду діяльності
- в) виконання, бажання, інтереси, переконання;
- г) виконання до певної діяльності.

68. Поняття «професійне самовизначення» можна тлумачити як:

- a) процес формування професійної спрямованості спеціаліста до самостійної діяльності;
- б) вибір людиною напрямку свого подальшого розвитку, сфери реалізації своїх індивідуальних якостей і здібностей, соціального середовища для втілення нею своєї життєвої мети і моральних цінностей;
- в) тривалий процес, впродовж якого особистість під час самостійної діяльності має можливість вибрати собі майбутню професію.

69. Інтегральна характеристика ділових і особистісних якостей спеціаліста, що відображає рівень знань, умінь, навичок і досвід, достатній для здійснення мети певного виду діяльності:

- а) професійна освіта;
- б) професійна компетентність;
- в) професійна інформація;
- г) професійна культура.

70. Усвідомлене відношення людини до своєї професії у відповідності до власних потреб і здібностей, які мотивували вибір засвоєння того чи іншого фаху:

- а) професійна самовизначеність;
- б) професійна самосвідомість;
- в) професійна придатність;
- г) професійна орієнтація;
- д) професійна підготовка.

71. В основі професійної самосвідомості лежить:

- а) здібність особи відрізнити спрямованість і предметність своєї професії від іншої, аналогічно подібної, що існують в одній сфері діяльності;
- б) формування особистості професіонала;
- в) здобуття професійної освіти;
- г) специфічна діяльність, яка сутнісно і логічно відповідає певному уявленню про виробничі процеси і технології, що притаманні даному фаху.

72. Належність процесу мислення і його взаємозв'язок з специфікою предметно-технологічними особливостями конкретної професії (фаху):

- а) мислительні задачі;
- б) мислення синергетичне;
- в) саногенне мислення;
- г) професійне мислення;
- д) педагогічне мислення.

73. За напрямком «Фізична культура і спорт» професійні кадри готуються такими спеціальностями:

- а) фізичне виховання та олімпійський і професійний спорт;
- б) фізичне виховання різних груп населення;
- в) фізичне виховання, фізична реабілітація та олімпійський і професійний спорт;
- г) вище перелічені пункти.

74. Шифр за класифікацією спеціальності «Фізичне виховання»:

- а) 010200
- б) 010201
- в) 010202

г) 010203

75. Шифр за класифікацією спеціальності «Фізична реабілітація»:

а) 010201

б) 010202

в) 010203

г) 010204

76. Шифр за класифікацією спеціальності «Олімпійський і професійний спорт»:

а) 010201

б) 010202

в) 010203

г) 010204

77. Професійне вміння вчителя оптимізувати всі види навчально-виховної діяльності, спрямовувати їх на забезпечення всебічного і гармонійного розвитку особистості, на вдосконалення її світогляду, здібностей, соціально-значущої діяльності:

а) активна діяльність вчителя професіонала;

б) педагогічна майстерність;

в) професійна майстерність;

г) професійна діяльність.

78. Який зміст Ви вкладаєте в поняття «навчання»?

а) процес та результат засвоєння особистістю певної суми знань, здобуття умінь і навичок;

б) процес двосторонньої діяльності педагога й учня щодо передачі за засвоєння знань.

79. Які основні педагогічні категорії Ви знаєте?

а) знання, вміння, навички;

б) виховання, освіта, навчання.

80. Особа, яка в установленому порядку зарахована до вищого навчального закладу і навчається за денною (очною), вечірньою або заочною, дистанційною формами навчання з метою здобуття певних освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівнів:

а) школяр;

б) учень;

в) студент;

г) аспірант.

81. Який зміст Ви вкладаєте в поняття «виховання»?

а) цілеспрямований процес формування фізичних і духовних сил особистості,

б) підготовка її до життя, активної участі у трудовій діяльності під впливом

різноманітних факторів – навчально-виховних, сім'ї, громадськості;
б) процес двосторонньої діяльності педагога й учня щодо передачі за засвоєння знань;
в) всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових та фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей.

82. Аналіз педагогічної літератури засвідчує, що фізичний розвиток - це:
а) педагогічний процес, підпорядкований законам природи, які виражаються у зміні окремих фізичних якостей;
б) неперервний процес становлення морфологічних і функціональних якостей людини протягом її індивідуального життя;
в) процес підвищення активності особистості, з метою розвитку фізичних якостей.

83. Поняття «фізична освіта» можна тлумачити як:
а) процес становлення функціональних якостей людини протягом індивідуального життя;
б) процес оволодіння життєво необхідними вміннями, навичками та знаннями;
в) засвоєння людиною в процесі спеціального навчання системи раціональних способів керування своїми рухами, необхідних у житті фонду рухових уміць, навичок і пов'язаних із ними знань;
г) оволодіння системою знань необхідних для розвитку фізичних якостей.

84. «Фізкультурна освіта» - це:
а) процес оволодіння і формування системи ставлення до цінностей фізичної культури;
б) процес і результат оволодіння молодими людьми певною системою наукових конкретно-предметних знань, фізичними вправами, раціональними способами керування руховою діяльністю, вмінням конструювати індивідуальні програми фізичного розвитку та вдосконалення;
в) педагогічний процес, спрямований на формування здорового, соціально активного й фізично вдосконаленого покоління;
г) процес, спрямований на засвоєння людиною особистісних цінностей фізичної культури.

85. Фізична культура – це:
а) підвищення трудової активності людей та задоволення їх життєво важливих потреб;
б) складова частина загальної культури суспільства, що спрямована на зміцнення здоров'я, розвиток фізичних, морально-вольових та інтелектуальних здібностей людини з метою гармонійного формування її особистості;
в) забезпечення розвитку фізичних, морально-вольових та розумових здібностей.

16. Хто з перелічених осіб має право займатися фізичною культурою?

- a) особи незалежно від національної належності, соціального і майнового стану, які бажають зміцнити власне здоров'я;
- b) громадяни, яким державою надані пільги, гарантії та потребують необхідної допомоги;
- c) усі громадяни незалежно від походження, соціального і майнового стану, релігійної і національної належності, статі, освіти, віросповідання, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

17. Сферами впровадження фізичної культури можна вважати:

- a) виробничу, навчально-виховну та соціально-побутову;
- b) громадську та фізкультурно-спортивної спрямованості;
- c) навчально-виховну та фізкультурно-оздоровчу.

18. Основними показниками стану фізичної культури і спорту є:

- a) рівень здоров'я і фізичного розвитку різних верств населення;
- b) ступінь використання фізичної культури в різних сферах діяльності, рівень розвитку системи фізичного виховання, самодіяльного масового спорту;
- c) високі досягнення спортсменів України в окремих видах спорту;
- d) рівень забезпеченості кваліфікованими кадрами, спортивними спорудами та іншим;
- e) всі вище перелічені пункти.

19. Необхідним елементом фізичної культури як сучасної виховної системи, головним інструментом її цілеспрямованої пропаганди є:

- a) спортивні клуби і секції;
- b) олімпійські ігри та чемпіонати світу;
- c) особи масової спортивної інформації.

20. Поняття «фізичне виховання» можна визначити як:

- a) педагогічний процес, спрямований на фізичне і духовне вдосконалення людини, оволодіння нею систематизованими знаннями, фізичними вправами та способами їх самостійного використання протягом усього життя;
- b) фізичний процес, який пов'язаний з подоланням труднощів, що вимагають і спричиняють розвитку моральних і волевових якостей;
- c) фізіологічний процес свідомості й активності учнів у вирішенні поставлених завдань шляхом виконання фізичних вправ.

21. Поняття «фізкультурне виховання» можна розглядати як:

- a) продуманий, спроектований, завчасно підготовлений фізіологічний процес, який передбачає активну діяльність вчителя;
- b) учнівські особливості, що прагнуть до самовдосконалення у процесі фізичного виховання;
- c) педагогічний процес цілеспрямованої, регульованої зміни фізичних і психічних кондицій людини, основне завдання якого зводиться до реалізації у

фізкультурній практиці вже створених природою передумов гармонійного вдосконалення її фізичного потенціалу.

92. Поряд із терміном «фізична підготовка» можна використовувати термін:

- а) фізична культура;
- б) фізична підготовленість;
- в) фізичне вдосконалення;
- г) фізичне виховання.

93. Спорт – це:

- а) підвищення рівня здоров'я, фізичного та духовного розвитку осіб, що беруть участь у змаганнях;
- б) підвищення трудової активності людей, задоволення їх моральних і творчих запитів;
- в) органічна частина фізичної культури, особлива сфера виявлення уніфікованого порівняння досягнень людей у певних видах фізичних вправ, технічної, інтелектуальної та іншої підготовки шляхом змагальної діяльності.

94. Спорт вищих досягнень – це:

- а) спортивна діяльність, пов'язана з певним видом спорту, яка має на меті шляхом поглибленої спеціалізації та індивідуалізації навчально-тренувального процесу досягнення максимальних, рекордних спортивних результатів;
- б) органічна частина фізичної культури, особлива сфера виявлення уніфікованого порівняння досягнень людей у певних видах фізичних вправ;
- в) складова частина фізичної культури, включає змагальну діяльність підготовку до неї з врахуванням віку, стану здоров'я та рівня фізичного розвитку особи.

95. Відповідно до Закону України «Про фізичну культуру і спорт» особи, які членами збірних команд України, призовані на строкову військову службу, отримують призначення в підрозділи, які мають необхідні умови для підвищення їх спортивної майстерності, їм надається можливість брати участь у міжнародних, національних та інших спортивних змаганнях мають статус:

- а) ветерани;
- б) ветерани спорту;
- в) спортсмени;
- г) військовослужбовці;
- д) громадяни.

96. Масовий спорт – це:

- а) педагогічний процес спрямований на фізичне і духовне вдосконалення масової кількості людей;
- б) складова частина фізичної культури, включає змагальну діяльність підготовку до неї з врахуванням віку, стану здоров'я та рівня фізичного розвитку особи;

в) процес, який дозволяє сприяти підвищенню продуктивності фізичної праці широкою аудиторії глядачів.

97. Мета масового спорту:

- а) поліпшити взаєморозуміння між народами і державами;
- б) зміцнити здоров'я, покращити фізичний розвиток, підготовленість, а також здатність відпочити
- в) використання спортивної діяльності в екстремальних умовах.

98. Мета спорту вищих досягнень відрізняється від мети масового спорту?

- а) так;
- б) ні.

99. Мета спорту вищих досягнень:

- а) збереження здоров'я людей, забезпечення активного відпочинку, формування позитивних смаків;
- б) досягнення максимально можливих спортивних результатів або перемог на найважливіших спортивних змаганнях;
- в) підвищення ефективності змагальної діяльності.

100. Який зміст Ви вкладаєте у поняття «Спортивна класифікація»?

- а) система присвоєнь спортивних звань, розрядів та категорій;
- б) рівень підготовленості спортсменів;
- в) рівень кваліфікації тренерів та суддів.

101. Громадська організація фізкультурно-спортивної спрямованості, що створюється для розвитку відповідного виду спорту:

- а) дитячо-юнацька спортивна школа;
- б) дитячо-юнацька спортивна школа олімпійського резерву;
- в) спортивна федерація;
- г) спортивний клуб.

102. Громадська організація фізкультурно-спортивної спрямованості, що створюється громадянами України з метою сприяння розвитку фізичної культури і спорту:

- а) дитячо-юнацька спортивна школа
- б) спортивний клуб;
- в) фізкультурно-спортивне товариство;
- г) спортивна федерація.

103. Окремі будівлі й комплекси споруд, призначені для оздоровчих та спеціально-тренувальних занять, а також змагань з різних видів спорту і які відповідають вимогам загальної та спеціальної безпеки учасників і глядачів:

- а) спортивні комплекси;
- б) спортивні спорядження;

- в) фізкультурні спорядження;
- г) спортивні споруди.

104. Положення – це:

- а) нормативно-правовий акт, що встановлює структуру і функції будь-якого органу, або визначає порядок будь-якої діяльності;
- б) акт, який забезпечує правове регулювання певної сфери суспільних відносин;
- в) нормативний припис, який розміщується в логічному порядку.

105. Вислів «спортивні контракти» означає:

- а) будь-які контракти, які укладаються для організації і проведення спортивних заходів або для здійснення пов'язаних з ними прав, включаючи обслуговування;
- б) нормативно-правовий акт, який визначає тривалість трудової або іншої суспільно-корисної діяльності.

106. Сукупність теоретичного і практичного матеріалу, спеціально підбраного для вирішення освітніх, оздоровчих і виховних завдань фізичного виховання:

- а) базова програма;
- б) навчальна програма;
- в) робоча програма.

107. Яка програма визначає мінімальний рівень фізкультурної освіти?

- а) робоча програма;
- б) регіональна навчальна програма;
- в) базова програма;
- г) навчальна програма.

108. Враховуючи регіональні і національні особливості, на основі базових програм розробляються:

- а) робочі програми;
- б) регіональні навчальні програми;
- в) базові програми;
- г) навчальні програми.

109. Яка програма повинна містити систему розумно підібраних, логічно і дидактично розміщених рухових дій, порцій теоретичних відомостей і засобів, що забезпечують належну загальну фізкультурну освіту і підготовленість кожної дитини, учня, студента, військовослужбовця?

- а) робоча програма;
- б) регіональна навчальна програма;
- в) базова програма;
- г) навчальна програма.

110. Як називаються трудові відносини, що складаються у процесі сумісної управлінської праці між працівниками організації?

- а) товариські відносини;
- б) колективні відносини;
- в) управлінські відносини.

111. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в організаціях, встановлене на основі Правил внутрішнього трудового розпорядку:

- а) колективна відповідальність;
- б) дотримання порядку;
- в) трудова дисципліна;
- г) організація колективу.

112. Міра державного або суспільного впливу, застосовувана до працівників фізичної культури і спорту та спортсменів в разі порушення норм права:

- а) диспозиція;
- б) гіпотеза;
- в) санкція.
- г) альтернатива;
- д) штраф.

113. Цілеспрямований постійний вплив на людину з метою формування в неї правової культури й активної правомірної поведінки:

- а) правова свідомість;
- б) правова культура;
- в) правове виховання;
- г) правова самосвідомість.

114. Сутністю правового виховання є:

- а) застосування примусової сили держави шляхом покладення юридичної відповідальності;
- б) формування правової установки на узгодження прагнень і очікувань особистості з інтересами й очікуваннями суспільства;
- в) процес вироблення стійких правових ідей і принципів у правосвідомості громадянців, формування правової культури;
- г) дотримання правових норм.

115. Процес цілеспрямованого та систематичного впливу на правосвідомість особистості (групи) за допомогою сукупності (комплексу) правових заходів:

- а) суть правового виховання;
- б) функція правового виховання;
- в) зміст правового виховання;
- г) форма правового виховання.

116. Функції правового виховання такі:

- а) передача вихованцям певної суми правових знань, навичок, умінь;

- б) формування правових ідей, почуттів, переконань у правосвідомості вихованців, вироблення правової установки на правомірну поведінку;
- в) забезпечує певний порядок і організацію сукупності основних частин правовиховного процесу.

117. Формування правової свідомості залежить від:

- а) характеру, темпу, змісту процесу правової соціалізації молоді особи;
- б) правового виховання у школі;
- в) правового виховання у сім'ї;
- г) зовнішніх факторів.

118. Процес, завдяки якому люди вчаться думати і вести себе відповідно до рівня засвоєння та активного відтворення соціально-правового досвіду, набутого в умовах спілкування з іншими людьми і суспільством в цілому, є також різних видів суспільно-правової дійсності:

- а) навчання;
- б) виховання;
- в) правове виховання;
- г) правова соціалізація.

119. Важливим фактором формування правової свідомості молоді є:

- а) запровадження примусових мотивів правової соціалізації;
- б) залучення їх до слухання лекцій по правовій тематиці;
- в) необхідність врахування бажання самої людини сумлінно виконувати вимоги норм права;
- г) загальногромадське виховання.

120. Складний процес, що включає залучення індивіда до культури, систематичне правове навчання і виховання, вироблення в індивіда світоглядних установок, засвоєння зразків поведінки, соціальних норм і цінностей, необхідних для його успішного функціонування в суспільстві:

- а) правове навчання молоді;
- б) правове виховання учнівської і студентської молоді;
- в) правова соціалізація молоді особистості;
- г) правова виховна робота.

БЛОК 2. Нормативно-правова система фізичного виховання і спорту

І напрям. Основи законодавства України про освіту та фізичну культуру і спорт

1. Закон України «Про освіту» був прийнятий:

- a) 18 червня 1996 року;
- б) 21 березня 1996 року;
- в) 26 липня 2000 року;
- г) 24 серпня 1995 року.

2. Положення Закону України «Про освіту» поширюється на:

- a) всіх громадян;
- б) педагогічних працівників;
- в) заклади освіти;
- г) учнів, студентів.

3. До якої групи основних прав людини відноситься право на освіту?

- a) політичні;
- б) економічні;
- в) громадські;
- г) соціальні;
- д) культурні.

4. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Кожен має _____ на освіту»?

- a) обов'язок;
- б) бажання;
- в) право;
- г) стимул;
- д) довіра.

5. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Держава _____ доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам»?

- a) піддає;
- б) збороняє;
- в) забезпечує;
- г) контролює;
- д) створює.

6. Органами громадського самоврядування в галузі освіти є:

- а) Всеукраїнський з'їзд працівників освіти;
- б) Міністерство освіти і науки України;
- в) загальні збори (конференція) колективу закладу освіти;
- г) Вища атестаційна комісія України.

7. Правами педагогічних працівників є:

- а) користування продовженою оплачуваною відпусткою;
- б) постійне підвищення професійного рівня;
- в) додержання педагогічної етики;
- г) захист професійної честі і гідності.

8. Центральним органом державної виконавчої влади, який здійснює керівництво у сфері освіти є:

- а) Кабінет Міністрів України;
- б) Орган громадського самоврядування;
- в) Міністерство освіти України.

9. Вперше в Україні обов'язковість загальної середньої освіти була визначена у:

- а) Конституції України;
- б) Законі України «Про освіту»;
- в) Законі України «Про загальну середню освіту».

10. Державні стандарти освіти є:

- а) основою якості освітньої та наукової діяльності вищих навчальних закладів;
- б) потребою у відповідності освітніх послуг;
- в) основою оцінки освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форм державної освіти.

11. Державні стандарти затверджуються:

- а) Міністерством освіти і науки України;
- б) Кабінетом Міністрів України;
- в) Міністерствами і відомствами, яким підпорядковані навчальні заклади;
- г) Міністерством освіти Автономної Республіки Крим.

12. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Громадянам, які належать до національних меншин, відповідно до _____ гарантується право на навчання рідною мовою чи на вивчення рідної мови в державних і комунальних навчальних закладах або через національні культурні товариства?»

- а) положення;
- б) постанови;
- в) закону;
- г) указу;
- д) віросповідання.

13. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Громадянам, які належать до національних меншин, відповідно до закону гарантується право на навчання рідною мовою чи на вивчення рідної мови у державних і комунальних навчальних закладах або через _____ культурні товариства?»

- a) кооперативні;
- б) комерційні;
- в) національні;
- г) приватні;
- д) колективні.

14. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Громадянам, які належать до національних меншин, відповідно до закону _____ право на навчання рідною мовою чи на вивчення рідної мови у державних і комунальних навчальних закладах або через національні культурні товариства?»

- а) надається;
- б) гарантується;
- в) здійснюється;
- г) здійснюється;
- д) забезпечується.

15. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Повна загальна середня освіта є _____?»

- а) умовною;
- б) обов'язковою;
- в) обов'язковою;
- г) безоплатною;
- д) необхідною.

16. Право на здійснення освітньої діяльності навчальним закладам відповідно до державних вимог дає:

- а) розпорядження;
- б) ліцензія;
- в) подання;
- г) акредитаційний лист.

17. Державні стандарти освіти підлягають перегляду та перезатвердженню не рідше як один раз на:

- а) 6 місяців;
- б) 1 рік;
- в) 5 років;
- г) 10 років.

18. Статус державного навчального закладу мають навчальні заклади, засновані на:

- а) приватній власності;
- б) загальнодержавній власності;
- в) загальнодержавній або комунальній власності;
- г) комунальній власності.

19. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на _____ основі?»

- а) договірній;
- б) альтернативній;
- в) конкурсній;
- г) обов'язковій;
- д) примусовій.

20. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Громадяни мають право _____ здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі?»

- а) безоплатно;
- б) платно;
- в) дистанційно;
- г) альтернативно;
- д) неухильно.

21. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Держина забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних _____ та пільг учням і студентам?»

- а) коштів;
- б) стипендій;
- в) виплат;
- г) пенсій;
- д) премій.

22. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Освіта – основа інтелектуального, культурного, духовного, _____, економічного розвитку суспільства і держави?»

- а) морального;
- б) ідеологічного;
- в) соціального;
- г) політичного;
- д) технічного.

19. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Завдання законодавства України про освіту є _____ суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, культурноосвітньої підготовки громадян України?»

- а) встановлення;
- б) регулювання;
- в) забезпечення;
- г) здійснення;
- д) опрацювання.

20. Які вказані цифри, що пропущені у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Державні стандарти освіти розробляються з кожного освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня і _____ Кабінетом Міністрів України. Вони підлягають перегляду та _____ не рідше як один раз на _____ років?»

- а) 3;
- б) 7;
- в) 10;
- г) 12;
- д) 15.

21. У відповіді під котрим номером правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Для _____ і підп'ятків, які потребують особливих умов виховання, створюються спеціальноосвітні школи і професійно-технічні училища _____ реабілітації?»

- а) громадської;
- б) колективної;
- в) спеціальної;
- г) соціальної;
- д) громадської.

22. Яке правильно вказано слово, що пропущено у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Підготовка фахівців у _____ навчальних закладах може проводитися з відривом (очна), без відриву _____ виробництва (вечірня, заочна), шляхом поєднання цих _____, а з окремих _____ - екстерном?»

- а) освітні;
- б) фірм;
- в) рівнів;
- г) кваліфікацій;
- д) студентів.

23. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Заклади післядипломної _____»

освіти можуть працювати за очною, вечірньою, _____ формами навчання, мати філіали і вести науково-дослідну роботу)?

- а) заочною;
- б) дистанційною;
- в) факультативною;
- г) екстернативною;
- д) спеціальною.

28. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти відповідно мають _____ державою право на: навчання для здобуття певного освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівнів?»

- а) встановлене;
- б) гарантоване;
- в) забезпечене;
- г) санкціоноване;
- д) врегульоване.

29. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти відповідно мають гарантоване державою право на: вибір навчального закладу, форми навчання, освітньо-професійних та _____ програм, позакласних занять?»

- а) загальних;
- б) індивідуальних;
- в) спеціальних;
- г) допоміжних;
- д) основних.

30. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти відповідно мають гарантоване державою право на продовження освіти за _____ спеціальністю на основі одержаного освітньо-кваліфікаційного рівня, здобути додаткової освіти відповідно до угоди із навчальним закладом?»

- а) бажанням;
- б) професією;
- в) оплатою;
- г) кваліфікацією;
- д) фахом.

31. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти

відповідно мають гарантоване державою право на: особисту або через своїх представників участь у громадському самоврядуванні, в обговоренні, вирішенні питань _____ навчально-виховного процесу, науково-дослідної роботи, призначення стипендій, організації дозвілля, побуту тощо)?

- а) забезпечення;
- б) удосконалення;
- в) становлення;
- г) відновлення;
- д) оптимізації.

12) Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Вихованці, учні, студенти, аспіранти, слухачі стажисти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти відповідно мають гарантоване державою право на: - трудову діяльність у встановленому порядку в _____ час»?

- а) вільний;
- б) переробний;
- в) початковий;
- г) повсякденний;
- д) додатковий.

13) Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Обов'язками вихованців, учнів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів відповідно є: _____ законодавства, моральних, етичних норм»?

- а) виконання;
- б) додержання;
- в) дотримання;
- г) усвідомлення;
- д) спонування

14) Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Обов'язками вихованців, аспірантів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів відповідно є: додержання статуту, правил _____ розпорядку навчального розкладу»?

- а) трудового;
- б) внутрішнього;
- в) корпоративного;
- г) навчального;
- д) спеціального.

15) Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Органами громадського

самоврядування в освіті є: загальні збори (конференція) колективу навчального закладу, районна, міська, обласна конференції педагогічних працівників, з'їзд працівників освіти Автономної Республіки Крим; _____ з'їзд працівників освіти)?

- а) всенауковий;
- б) корпоративний;
- в) регіональний;
- г) всеукраїнський;
- д) галузевими.

36. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Самоврядування навчальних закладів передбачає їх право на: _____ планування роботи, вирішення питань навчально-виховної, науково-дослідної, методичної, економічної і фінансової господарської діяльності»?

- а) самостійне;
- б) постійне;
- в) досконале;
- г) органічне;
- д) колективне.

37. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Самоврядування навчальних закладів передбачає їх право на: участь у _____ планів прийому учнів студентів, слухачів з урахуванням державного контракту (замовлення) та угод підприємств, установ, організацій, громадян»?

- а) формуванні;
- б) складанні;
- в) розробці;
- г) відтворення;
- д) відпрацюванні.

38. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Самоврядування навчальних закладів передбачає їх право на: визначення змісту компонента освіти, що надається навчальним закладом понад визначений _____ обсяг»?

- а) міністерством;
- б) державою;
- в) комітетом;
- г) комісією;
- д) управлінням.

39. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 року: «Самоврядування навчальних закладів передбачає їх право на: _____ на роботу педагогічних, наукових

педагогічних, інженерно-педагогічних та інших працівників, а також фахівців з інших держав, у тому числі за контрактами»?

- а) прийняття;
- б) запрошення;
- в) запрошення;
- г) запрошення;
- д) затвердження.

10. Керівники навчальних закладів, що є загальнодержавною власністю і плануються іншим міністерствам і відомствам України, обираються за конкурсом і призначаються на посаду (за попереднім погодженням з Міністерством освіти України) відповідними міністерствами і відомствами України шляхом укладання з ними:

- а) угоди;
- б) договору;
- в) контракту;
- г) домовлено стей;
- д) пункту.

11. Хто вносить пропозиції щодо формування державної політики в галузі освіти, вирішує у межах своїх повноважень питання навчально-виховної, науково-дослідної, методичної, економічної і фінансово-господарської діяльності навчальних закладів?

- а) спеціально уповноважені органи;
- б) органи громадського самоврядування в освіті;
- в) органи загальної компетенції;

12. Якщо несвідомі студенти порушують дисципліну, тим самим вони:

- а) впливають іншим реалізувати своє право на освіту;
- б) шкодять самі собі;
- в) посягають на їх конституційні права і свободи;
- г) впливають неповагу до викладача.

13. Яке слово пропущене у наведеному положенні Національної Доктрини розвитку освіти України: «... освіти має забезпечувати виховання людини демократичного світогляду і культури, яка дотримується прав і свобод особистості й міжособистісних відносин»?

- а) організація;
- б) систематизація;
- в) система;
- г) використання.

14. У реалізації державної національної програми «Освіта» передбачається:

- а) докорінна зміна щодо вимог процесу навчання;
- б) підготовка фахівців фізичного виховання;

- в) підготовка фахівців нового типу, здатних відродити та розвинути національну школу фізичного виховання;
- г) забезпечення високого рівня фізичного розвитку особистості.

45. Національна доктрина розвитку освіти України була прийнята:

- а) 1999 році;
- б) 2000 році;
- в) 2001 році;
- г) 2003 році.

46. Закон України «Про фізичну культуру і спорт» був прийнятий:

- а) 7 грудня 2000 року;
- б) 21 травня 1991 року;
- в) 24 грудня 1993 року;
- г) 9 жовтня 2001 року;
- д) 21 жовтня 1993 року.

47. Завданням фізичної культури і спорту в Україні є:

- а) постійне підвищення рівня здоров'я, фізичного та духовного розвитку населення;
- б) сприяння економічному і соціальному прогресу суспільства, а також утвердження міжнародного авторитету України у світовому співтоваристві;
- в) забезпечення прав громадян на здобуття позашкільної освіти;
- г) створення умов для соціального захисту педагогічних працівників;
- д) визначення прав учасників навчального процесу.

48. Держава регулює відносини у сфері фізичної культури і спорту шляхом:

- а) залучення учнів, студентів до участі в політичних акціях;
- б) створення відповідних державних органів та умов їх функціонування;
- в) встановлення державних стандартів знань з кожного виду спорту;
- г) формування державної політики в цій сфері;
- д) визначення мінімального нормативу матеріально-технічного, фінансового забезпечення навчально-тренувальних закладів.

49. Положення Закону України «Про фізичну культуру і спорт» поширюються на:

- а) всіх громадян;
- б) педагогічних працівників;
- в) заклади освіти;
- г) учнів, студентів,
- д) спортсменів.

50. Яким органом передбачено надання безкоштовних та пільгових фізкультурно-оздоровчих послуг:

- а) Кабінетом Міністрів України;

- а) Верховною Радою України;
- б) органом місцевого самоврядування;
- в) Міністерством України у справах сім'ї, молоді і спорту;
- г) місцевим органом виконавчої влади.

11. На підставі показників стану розвитку фізичної культури і спорту розробляється:

- а) нормативи оцінки фізичної підготовленості населення;
- б) державна програма розвитку фізичної культури і спорту в Україні;
- в) регіональна програма;
- г) державні тести оцінки фізичної підготовленості населення.

12. Виконавчо-розпоряджувальний орган, який здійснює управління в сфері фізичної культури і спорту в межах прав, наданих йому законодавством:

- а) комітет;
- б) управління;
- в) адміністрація;
- г) організація.

13. Сфери впровадження фізичної культури є:

- а) виробнича;
- б) навчальна;
- в) навчально-тренувальна;
- г) навчально-виховна;
- д) навчально-побутова.

14. Основними напрямками впровадження фізичної культури є:

- а) розвиток масового фізкультурно-спортивного руху;
- б) фізкультурно-оздоровча діяльність;
- в) спорт вищих досягнень;
- г) розвиток економіки держави;
- д) фізичне виховання.

15. На основі встановлених законодавством вимог щодо режиму праці і відпочинку шляхом проведення реабілітаційних та професійно-прикладних занять в режимі робочого дня, після трудового відновлення, профілактичних занять, спортивно-масової роботи, в тому числі організації спортивно-оздоровчого туризму здійснюється:

- а) фізкультурно-оздоровча діяльність у соціально-побутовій сфері;
- б) фізкультурно-оздоровча діяльність у виробничій сфері;
- в) фізкультурно-оздоровча діяльність у навчально-виховній сфері;
- г) фізкультурно-оздоровча діяльність у сфері фізичного виховання;
- д) фізкультурно-оздоровча діяльність серед інвалідів.

56. Створення умов для занять фізичною культурою населення за місцем проживання та в місцях масового відпочинку населення покладається на:

- а) Кабінет Міністрів України;
- б) громадські організації;
- в) місцеві органи виконавчої влади;
- г) організації спортивно-масової роботи;
- д) органи місцевого самоврядування.

57. У середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладах уроки з фізичної культури є обов'язковими і проводяться не менше:

- а) одного разу на тиждень;
- б) трьох разів на місяць;
- в) шести разів на місяць;
- г) двох разів на тиждень;
- д) трьох разів на тиждень;

58. Фізичне виховання військовослужбовців здійснюється у формі:

- а) навчально-тренувального заняття;
- б) уроку;
- в) пари;
- г) спеціальної фізичної підготовки;
- д) спортивних змагань.

59. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 року «Заняття фізичною культурою і спортом інвалідів є складовою частиною _____ дозволя, фізичної реабілітації та соціально-_____ адаптації»:

- а) виховної;
- б) економічної;
- в) політичної
- г) трудової;
- д) культурної.

60. Хто забезпечує підготовку та участь інвалідів у Параолімпійських іграх міжнародних іграх інвалідів?

- а) спонсори;
- б) Міністерство України у справах сім'ї, молоді і спорту
- в) Центральний орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- г) меценати;
- д) національний Олімпійський комітет.

61. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 року «Умови та порядок проведення змагань встановлюються _____, якщо _____»:

98. передбачено актами законодавства або відповідними міжнародними правилами)?

а) органами, які надають матеріальну допомогу;

б) управлінням у справах молоді і спорту;

в) їх організаторами;

г) учасниками змагань.

99. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 року: «В Україні впроваджується і підтримується розвиток більшості видів сучасного спорту, отримали світове визнання і поширення, а також _____ видів спорту)?

а) олімпійських;

б) національних;

в) міжнародних;

г) щоденним ризиком для життя;

д) елітними.

100. Державну систему спортивних звань, розрядів та категорій, порядок їх присвоєння та позбавлення визначається:

а) Кабінетом Міністрів України;

б) центральним органом виконавчої влади з фізичної культури і спорту;

в) громадськими організаціями фізкультурно-спортивної спрямованості;

г) державним комітетом у справах сім'ї, молоді і спорту;

д) федераціями відповідного виду спорту.

101. Які правильно вказані слова, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 року: «На час, необхідний для участі в змаганнях, спортсменам надаються _____, передбачені законодавством України про працю, а для тих, хто навчається, - відповідні заходи щодо продовження строку навчання)?

а) права;

б) обов'язки;

в) відпустки;

г) гарантії;

д) страхування.

102. Спортсмени вищих категорій в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України підлягають:

а) захисту своїх прав;

б) державним преміям;

в) державним стипендіям;

г) обов'язковому державному страхуванню.

103. Порядок відшкодування витрат, пов'язаних із забезпеченням участі спортсменів у змаганнях, визначається:

- а) організаторами змагань;
- б) національним комітетом;
- в) органами місцевого самоврядування;
- г) Кабінетом Міністрів України;
- д) Верховною Радою України.

67. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 року «Особи, що отримали звання чемпіона або призера Олімпійських чемпіонів світу або Європи, заслуженого майстра спорту, мають соціальні побутові та інші _____, встановлені Кабінетом Міністрів України?»

- а) надбавки;
- б) гарантії;
- в) пільги;
- г) права;
- д) обов'язки.

68. Під час занять спортом не допускається:

- а) використання стимуляторів та допінгових речовин;
- б) використання засобів, заборонених законодавством України, національними спортивними організаціями або відповідними правилами змагань;
- в) нести негативний заряд енергії;
- г) носити одяг і взуття фірми, яка не є спонсором.

69. Чи можуть члени збірних команд України брати участь у будь-яких спортивних змаганнях?

- а) можуть;
- б) так, але за згодою центрального органу виконавчої влади з фізичної культури і спорту та відповідної національної спортивної федерації;
- в) не можуть;
- г) так, але за згодою Міністерства України у справах молоді і спорту та відповідної національної спортивної федерації.

70. У складі збірної команди України не мають права виступати:

- а) особи без громадянства;
- б) особи, які не мають відповідного рівня підготовки;
- в) особи, які не володіють державною мовою;
- г) іноземні громадяни;
- д) особи, які не признають державної символіки.

71. Положення про національні збірні команди затверджуються:

- а) центральним органом виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- б) Центральним комітетом з фізичної культури і спорту;
- в) членами збірних команд;
- г) Олімпійськими чемпіонами;

13. Кабінетом Міністрів України.

14. Контроль за дотриманням правил спортивних змагань здійснюють:

- а) судді;
- б) спеціально створені комісії;
- в) спеціально створені колегії;
- г) спортивні судді;
- д) учасники змагань.

15. Для суддівства допускаються особи:

- а) які раніше займалися відповідним видом спорту;
- б) встановлені в встановленому порядку;
- в) старші 35 років;
- г) які пройшли спеціальну підготовку;
- д) які мають спортивний стаж не менше 10 років.

16. Порядок використання спортивної символіки здійснюється відповідно до:

- а) вимог Олімпійського комітету;
- б) вимог федерацій видів спорту;
- в) законодавства;
- г) вимог спортивних установ та громадських організацій;
- д) вимог, які вказані у положенні змагань.

17. Центральний орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту виконує:

- а) положення про фізкультурно-спортивні товариства;
- б) спортивні значки відповідних спортивних кваліфікаційних розрядів та відповідних спортивних звань;
- в) перелік спортивних організацій;
- г) перелік спортивних нагород для переможців і рекордсменів національних змагань.

18. Професійна діяльність у спорті здійснюється відповідно до:

- а) Закону України «Про фізичну культуру і спорт»;
- б) законодавства про освіту;
- в) законодавства про працю;
- г) законодавства про професійну освіту;
- д) іншими нормативними актами.

19. Державна програма розвитку фізичної культури і спорту в Україні розробляється:

- а) органами державного управління;
- б) центральним органом виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- в) Верховною Радою України;
- г) Кабінетом Міністрів України.

78. Державна програма розвитку фізичної культури і спорту в Україні затверджується:

- а) органами державного управління;
- б) центральним органом виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- в) Верховною Радою України;
- г) Кабінетом Міністрів України.

79. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «_____ визначає державну політику і здійснює законодавче регулювання відносин у сфері фізичної культури і спорту, а також здійснює контроль за реалізацією державної програми розвитку фізичної культури і спорту в Україні та за виконанням законодавства цієї сфери?»

- а) Центральний орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- б) Верховна Рада України;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) місцевий орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту.

80. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «_____ забезпечує реалізацію державної політики у галузі фізичної культури і спорту, несе відповідальність за її виконання?»

- а) місцевий орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- б) Центральний орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) Верховна Рада України.

81. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Центральний орган виконавчої влади з фізичної культури і спорту забезпечує _____ державної політики у галузі фізичної культури і спорту, несе відповідальність за її виконання?»

- а) захист;
- б) організацію;
- в) реалізацію;
- г) виконання.

82. Спортивна федерація може мати:

- а) місцевий або всеукраїнський статус;
- б) державний статус;
- в) регіональний статус;
- г) міжнародний статус.

83. Вік членів спортивної федерації встановлюється в:

- а) положенні;

- а) статуті;
- б) законі;
- в) програмі.

60. Перелік видів спорту, відповідно до специфіки яких спортивна федерація має право набувати всеукраїнського статусу незалежно від наявності місцевих переліків визначає:

- а) спортивна федерація;
- б) Національний олімпійський комітет;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) комітет з питань фізичної культури і спорту.

61. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Олімпійський рух в Україні об'єднується Національним Олімпійським комітетом України, який є _____, фінансовою;

- а) фінансовою;
- б) невід'ємною;
- в) нешкідливою;
- г) державною.

62. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Національний Олімпійський комітет України має свою національну _____ та виключне право її використання»?

- а) територіальну одиницю;
- б) атрибутику;
- в) символіку;
- г) політику.

63. Медичні вимоги щодо занять фізичною культурою встановлюються:

- а) центром здоров'я;
- б) правилами змагань;
- в) Міністерством охорони здоров'я України;
- г) положенням.

64. Коли була затверджена Цільова комплексна програма «Фізичне виховання – здоров'я нації»?

- а) 1997 році;
- б) 1998 році;
- в) 2000 році;
- г) 2003 році.

65. Національна доктрина розвитку фізичної культури і спорту була затверджена:

- а) 21 грудня 1991 року;

- б) 07 вересня 1994 року;
- в) 12 квітня 2001 року;
- г) 28 вересня 2004 року.

90. Метою Доктрини є:

- а) створення умов для занять фізичною культурою;
- б) пропаганда здорового способу життя;
- в) орієнтація українського суспільства на поетапне формування ефективної моделі розвитку фізичної культури і спорту на демократичних і гуманістичних засадах;
- г) залучення до занять спортом.

91. Робочі навчальні плани затверджуються:

- а) педагогічними працівниками;
- б) керівниками закладів освіти;
- в) завучами;
- г) органами управління освіти.

92. Тривалість уроків у 2-4 класів становить:

- а) 35 хвилин;
- б) 40 хвилин;
- в) 45 хвилин.

93. У загальноосвітніх навчальних закладах забороняється діяльність:

- а) структур політичних партій;
- б) організацій позашкільної освіти;
- в) релігійних організацій.

94. Систему дошкільної освіти становлять:

- а) дошкільні навчальні заклади;
- б) позашкільні навчальні заклади;
- в) освіта і виховання в сім'ї;
- г) органи управління освітою.

95. Позашкільний навчальний заклад є юридичною особою і діє:

- а) на основі законодавства;
- б) на підставі положення;
- в) на підставі статуту;
- г) на підставі навчальної програми.

96. Наповнюваність груп, гуртків, секцій, відділень, відділів у позашкільному навчальному закладі становить:

- а) 10 осіб;
- б) 10-15 осіб;
- в) 15 осіб;

ст 15 20 осіб

97. Управління системою позашкільної освіти здійснюють:

- a) органи місцевого самоврядування;
- б) педагогічна рада;
- в) спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у галузі освіти і науки.

98. Структуру позашкільної освіти становлять:

- a) туртки, секції, клуби дошкільних навчальних закладів;
- б) клуби та об'єднання за місцем проживання;
- в) туртки, секції, клуби на базі вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації;
- г) вищоосвітні навчальні заклади.

99. Основною формою державного контролю за діяльністю позашкільних навчальних закладів є:

- a) державна атестація;
- б) дія педагогічної ради;
- в) контроль за діяльністю позашкільних навчальних закладів органами місцевого самоврядування;

100. Типи позашкільних навчальних закладів затверджується:

- a) Міністерством освіти та науки України;
- б) органами місцевого самоврядування;
- в) місцевим відділом освіти;
- г) кабінетом Міністрів України.

101. Посаду керівника позашкільного навчального закладу може займати особа

якою не менше:

- a) двох років;
- б) трьох років;
- в) чотирьох років;
- г) п'яти років.

102. Колегіальним органом управління позашкільним навчальним закладом є:

- a) загальні збори (конференція) колективу позашкільного навчального закладу;
- б) батьківські збори;
- в) педагогічна рада.

103. Державний контроль за діяльністю навчальних закладів проводиться:

- a) центральними і місцевими органами управління освітою;
- б) Державною інспекцією навчальних закладів при Міністерстві освіти України;
- в) органами управління освітою і громадського самоврядування;

г) Міністерством освіти України.

104. Державна політика в галузі освіти здійснюється:

- а) органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування;
- б) органами виконавчої влади;
- в) органами місцевого самоврядування.

105. Педагогічні працівники позашкільного навчального закладу підлягають атестації, як правило:

- а) один раз на рік;
- б) один раз на три роки;
- в) один раз на п'ять років;
- г) два рази на рік.

II напрям. Основи галузей права України

1. Найвищу юридичну силу має:

- а) Закон України;
- б) Конституція України;
- в) Указ Президента України;
- г) Постанова Верховної Ради України.

2. Норми права закріплені у:

- а) Законах;
- б) Статуті профспілок;
- в)повідомості громадян.

3. Конституція України, Акт проголошення незалежності України, декларація про державний суверенітет України були прийняті:

- а) 21 вересня 1990 року;
- б) 28 червня 1996 року;
- в) 15 липня 1990 року;
- г) 24 серпня 1991 року.

4. Ізгальне виборче право настає для громадян України, які досягли:

- а) 16 років;
- б) 18 років;
- в) 21 рік;
- г) 25 років.

5. Система правових норм, що регулюють відносини в сфері державного управління складають:

- а) державне право;
- б) адміністративне право;
- в) юридичне захисне право;
- г) управлінське право;
- д) конституційне право.

6. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Права і свободи людини є невід'юваними та _____»?

- а) невід'юсними;
- б) невичерпними;
- в) неспорудними;
- г) необмеженими;
- д) невідимними.

7. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні «_____ умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує їм можливість у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує

програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб»?

- а) установа;
- б) організація;
- в) держава;
- г) сім'я;
- д) підприємство.

8. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні «Права і свободи людини і громадянина захищаються _____»?

- а) владою;
- б) державою;
- в) прокуратурою;
- г) судом;
- д) адвокатурою.

9. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні «Конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути _____, крім випадків, передбачених Конституцією України»?

- а) скасовані;
- б) звужені;
- в) ліквідовані;
- г) обмежені;
- д) зменшені.

10. В якому році була прийнята Загальна декларація прав людини?

- а) 1945;
- б) 1948;
- в) 1949;
- г) 1961;
- д) 1967.

11. В якому році була прийнята Європейська конвенція про захист прав фундаментальних свобод людини?

- а) 1949;
- б) 1950;
- в) 1952;
- г) 1962;
- д) 1968.

12. В якому році була прийнята Декларація прав дитини?

- а) 1959;
- б) 1984;
- в) 1986;
- г) 1991.

13. В якому році була прийнята Конвенція ООН про права дитини?

- а) 1982;
- б) 1990;
- в) 1991;
- г) 1993.

14. Яка з перелічених дат є датою прийняття Всесвітньої декларації про забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей?

- а) 1987;
- б) 1989;
- в) 1990;
- г) 1991.

15. Коли була прийнята Декларація про загальні основи державної молодіжної політики в Україні?

- а) 1954;
- б) 1983;
- в) 1992;
- г) 2000.

16. В якому році було прийнято Закон України «Про сприяння соціальному оновленню і розвитку молоді в Україні»?

- а) 1987;
- б) 1989;
- в) 1993;
- г) 1999.

17. В якому році було затверджено Національну програму правової освіти населення?

- а) 18 жовтня 2001 року;
- б) 20 березня 1999 року;
- в) 12 травня 1991 року;
- г) 17 жовтня 2003 року.

18. Метою Національної програми правової освіти населення є:

- а) формування у громадян поваги до права;
- б) забезпечення конституційного права громадян знати свої права і обов'язки;
- в) підвищення рівня правової освіти населення;
- г) створення належних умов для набуття громадянами правових знань;
- д) усі вище перелічені пункти.

19. Типові програми навчання правових дисциплін затверджуються:

- а) Міністерством освіти і науки України;
- б) Кабінетом Міністрів України;

- в) Міністерством юстиції України;
- г) фахівцями-юристами.

20. Суб'єктивні права людини – це можливості, що надаються нормами _____?

- а) Конституції;
- б) чинного права;
- в) законів;
- г) держави;
- д) державних органів.

21. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Кожна людина має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних _____»?

- а) посягань;
- б) замахів;
- в) вчинків;
- г) намірів;
- д) діянь.

22. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Кожному _____ прав знати свої права і обов'язки»?

- а) надається;
- б) санкціонується;
- в) дозволяється;
- г) гарантується;
- д) встановлюється.

23. Який документ з перелічених нижче не є документом, що підтверджує громадянство України?

- а) посвідчення члена екіпажу;
- б) посвідчення особи моряка;
- в) службовий паспорт;
- г) військовий квиток;
- д) дипломатичний паспорт.

24. Юридична особа вважається створеною з моменту:

- а) волевиявлення осіб щодо її створення;
- б) державної реєстрації у встановленій законом порядку;
- в) підписання особами угоди про її створення;
- г) розпорядження органу місцевого самоврядування.

25. Ознаками юридичної особи, закріпленими в законодавстві є:

- а) чітка внутрішня структура;
- б) цивільна правоздатність і дієздатність, можливість бути позивачем і відповідачем в суді;

- в) здатність виступати від свого імені в цивільних правовідносинах;
- г) системність;
- д) прибутковість.

26. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні «Держава _____ про розвиток фізичної культури і спорту, забезпечує санітарно-епідемічне благополуччя?»

- а) дбає;
- б) наголошує;
- в) закликає;
- г) піклуються;
- д) міркує.

27. До яких гарантій забезпечення прав, свобод і обов'язків людини і громадянина в Україні відноситься право знати свої права та обов'язки?

- а) особисті;
- б) політичні;
- в) економічні;
- г) ідеологічні;
- д) юридичні.

28. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Юридична відповідальність особи має _____ характер?»

- а) особистий;
- б) суворий;
- в) гуманний;
- г) індивідуальний;
- д) конкретний.

29. Видом юридичної відповідальності виступає:

- а) матеріальна відповідальність;
- б) соціальна відповідальність;
- в) особиста відповідальність;
- г) пенсійна відповідальність;
- д) суспільна відповідальність.

30. Ознакою правопорушення є:

- а) винність особи, яка його скоїла;
- б) підконтрольність з боку держави;
- в) відповідність нормам права;
- г) наявність зовнішніх форм прояву;
- д) наявність волі особи.

31. Який з видів юридичної відповідальності названий неправильно?

- а) адміністративна;

- б) управлінська;
- в) кримінальна;
- г) дисциплінарна;
- д) матеріальна.

32. Які слова пропущені у наведеному конституційному положенні: «Жодна людина без _____ не може бути піддана медичним, науковим чи іншим досліддам»?

- а) рішення суду;
- б) її вільної згоди;
- в) згоди родичів;
- г) оплати;
- д) громадянства.

33. Особи, винні в порушенні законодавства про фізичну культуру і спорт, несуть відповідно:

- а) цивільно-правову відповідальність;
- б) дисциплінарну відповідальність;
- в) адміністративну відповідальність;
- г) кримінальну відповідальність;
- д) усі вище перелічені види відповідальності.

34. Одна з форм юридичної відповідальності працівників фізичної культури і спорту та юридичних осіб за здійснення адміністративного правопорушення:

- а) дисциплінарна відповідальність;
- б) кримінальна відповідальність;
- в) адміністративна відповідальність;
- г) трудова відповідальність.

35. Один з видів юридичної відповідальності, який полягає в накладанні дисциплінарних стягнень адміністрацією тієї організації (установи) фізичної культури і спорту, де працюють співробітники або вищестоящим у порядку підлеглості органом:

- а) дисциплінарна відповідальність;
- б) кримінальна відповідальність;
- в) адміністративна відповідальність;
- г) трудова відповідальність.

III напрям. Правове регулювання праці працівників фізичної культури і спорту

19. Галузь права, що регулює працю працівників на підприємствах, в установах, організаціях, поширюється на трудові відносини спеціалістів усіх галузей фізичної культури і спорту, незалежно від докладання праці:

- а) Цивільне право;
- б) Трудове право;
- в) Конституційне право;
- г) Екологічне право;
- д) Земельне право.

20. Кодекс Законів про працю України регулює:

- а) особливості праці кооперативів та їх об'єднань;
- б) колективних сільськогосподарських підприємств;
- в) трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами;
- г) селянських (фермерських) господарств;
- д) працівників підприємств з іноземними інвестиціями.

21. Законодавство про працю складається з:

- а) Кодексу Законів про Працю України;
- б) Закону про виправно-трудова роботи;
- в) Кодексу честі;
- г) Цивільного кодексу України.

22. Систематизований законодавчий акт, що регулює трудові відносини робітників і службовців:

- а) Закон України «Про вищу освіту»;
- б) Закон України «Про фізичну культуру і спорт»;
- в) Закон України «Про освіту»;
- г) Кодекс законів про працю.

23. Трудовий договір є угода:

- а) між працівником та підприємством;
- б) між працівником і установою;
- в) між працівником і організацією;
- г) між працівником і фізичною особою.

24. Трудові договори (контракти), що укладаються професійними спортсменами, повинні містити:

- а) перелік спортивних відзнак і нагород;
- б) умови страхування життя і здоров'я;
- в) перелік змагань в яких їм можна буде брати участь;

г) умови організації їх занять спортом.

25. Тривалість трудової або іншої суспільно-корисної діяльності, обрахована в певному порядку та враховується при нарахуванні заробітної плати, пенсій та допомоги працівникам фізичної культури і спорту, а також спортсменам за певних умов:

- а) господарський договір;
- б) трудовий договір;
- в) стаж трудовий;
- г) сумісництво;
- д) сумісництво професій.

26. Стаж роботи може бути:

- а) загальний;
- б) спеціальний та безперервний;
- в) колективний;
- г) контрактний;
- д) індивідуальний.

27. Зобов'язання власника щодо виконання трудового договору:

- а) виплачувати працівникові заробітну плату, з порушенням строків вказаних в колективному договорі;
- б) забезпечувати належні умови праці;
- в) зобов'язаний виконувати умови колективного договору;
- г) зобов'язаний накладати адміністративні стягнення;
- д) зобов'язаний належним чином виконувати умови трудового договору.

28. До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений орган зобов'язаний:

- а) допустити працівника до роботи без роз'яснення його прав та обов'язків;
- б) не проінформувати працівника про умови праці;
- в) ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку;
- г) видати працівникові посадовий оклад.

29. Вік з якого допускається прийняття на роботу:

- а) осіб в окремих випадках молодше тринадцяти років, за згодою двох батьків;
- б) осіб чотирнадцяти років без згоди батьків або осіб, які їх замінюють;
- в) осіб дванадцяти років на прохання батьків або осіб, які їх замінюють;
- г) молоді у вільний від навчання час по досяганні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що їх заміняє.

30. Строки випробування при прийнятті на роботу робітників:

- а) один місяць за погодженням з профспілковим комітетом;
- б) три місяці за згодою працівників;
- в) шість місяців за погодженням з відповідним комітетом профспілки;

г) за погодженням з робітником і власником або уповноваженим ним органом – 2 місяці.

31. Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу не обумовлену трудовим договором без його згоди у випадках:

- а) для виконання робочого плану;
- б) для виконання термінового завдання;
- в) для відвернення наслідків стихійного лиха;
- г) для виконання виробничого завдання голови обласної державної адміністрації;
- д) для виконання державного замовлення.

32. Укладений безстроковий трудовий договір, працівник має право розірвати його, попередивши про це власника або уповноваженого ним органу письмово за:

- а) 1 місяць;
- б) 2 тижня;
- в) 2 місяця;
- г) 3 місяця;
- д) 1 тиждень.

33. В якому органі у разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допуску працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір:

- а) обласному господарському суді;
- б) обласній раді;
- в) державній службі зайнятості;
- г) обласній профспілковій організації;
- д) обласній державній адміністрації.

34. Строки колективного договору:

- а) між власниками або уповноваженими органами і профспілковими організаціями;
- б) між структурними підрозділами підприємств, установ, організацій;
- в) місцевими органами влади і трудовим колективом;
- г) підприємством, установою, організацією і трудовим колективом;
- д) трудовим колективом і профспілковою організацією.

35. Суб'єкти колективного договору?

- а) підприємства з власником або уповноваженим ним органом;
- б) підприємства і цеху;
- в) підприємства і групи працівників;
- г) власника або уповноваженого ним органу і однією або кількома

профспілковими організаціями;
д) підприємства і бригади.

36. Професійна діяльність у спорті здійснюється відповідно до:

- а) Закону України «Про фізичну культуру і спорт»;
- б) законодавства про освіту;
- в) законодавства про працю;
- г) законодавства про професійну освіту;
- д) іншими нормативними актами.

37. Орган, який здійснює реєстрацію колективних договорів?

- а) голова обласної державної адміністрації;
- б) голова міської ради народних депутатів;
- в) податкова адміністрація;
- г) обласна профспілкова організація;
- д) місцевим органом державної виконавчої влади.

38. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше:

- а) 24 календарних дні;
- б) 24 робочих днів;
- в) 15 робочих днів;
- г) 1 місяць;
- д) 2 місяця без погодження з профспілковим комітетом.

39. Щорічна основна та додаткова відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення:

- а) одного календарного року;
- б) одного робочого року;
- в) після шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві;
- г) після одинадцяти місяців безперервної роботи на даному підприємстві; д) після дев'яти місяців безперервної роботи на одному підприємстві.

40. Впродовж скількох днів, власник або уповноважений ним орган, повинен оформити трудову книжку, якщо працівник раніше не працював:

- а) одного місяця;
- б) п'ятнадцяти днів;
- в) п'яти днів;
- г) десяти робочих днів;
- д) після завершення одного робочого дня.

41. Згідно з трудовою угодою працівник зобов'язаний:

- а) створювати на підприємстві партійні організації, які б входили у структуру підприємства;
- б) виконувати роботу визначену цією угодою;

- в) страйкувати при вирішенні індивідуального трудового спору;
- г) без дозволу власника або уповноваженого ним органу відлучатись від роботи у робочий час;
- д) виходити на роботу без підлягання внутрішнього трудового розпорядку.

42. Які підстави припинення трудового договору:

- а) зміна, власника підприємства;
- б) зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації;
- в) розірвання трудового договору з робітником на вимогу слідчого прокуратури;
- г) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- д) на вимогу голови обласної партійної організації.

43. Які працівники мають переважне право на залишенні на роботі при рівних умовах продуктивності і кваліфікації?

- а) працівники пенсійного віку, чоловіки - 60 років, жінки - 55 років;
- б) пенсіонери I та II групи;
- в) автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- г) особи з числа депортованих з України, протягом 2 років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- д) робітники, які не використали основну щорічну відпустку.

44. Яким особам, при прийнятті на роботу встановлюється випробування:

- а) особам, які не досягають 18 років;
- б) особам, звільненим в запас військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- в) інвалідам, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи;
- г) молодим фахівцям після закінчення вищих навчальних закладів;
- д) обумовлене угодою сторін.

45. За яку кількість годин, (що відноситься до прогулу) власник може звільнити працівника з роботи ?

- а) відсутність 4 години з поважних причин;
- б) відсутність 2 години з неповажних причин;
- в) відсутність працівника на робочому місці цілий робочий день з поважних причин;
- г) відсутність на роботі 3 і більше годин протягом робочого дня без поважних причин;
- д) нез'явлення на роботі протягом більше трьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

46. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника, або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов:

- а) одноразового грубого порушення трудових обов'язків працівником відділу кадрів;
- б) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації;
- в) винних дій працівника, який безпосередньо не обслуговує грошові або товарні цінності; якщо ці дії дають підстави для втрати довіря до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
- г) вчинення працівником, який виконує виховні функції, морального проступку;
- д) одноразового грубого порушення трудових обов'язків працівником підприємства.

47. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу:

- а) ліквідації установи;
- б) реорганізації підприємства;
- в) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше 3 годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- г) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- д) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку не сумісного з продовженням даної роботи.

48. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою профспілкового органу:

- а) звільнення з роботи по сумісництву у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником;
- б) припинення з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування;
- в) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- г) звільнення працівника з роботи у зв'язку з обмеженням роботи за сумісництвом, передбаченими законодавством;
- д) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

49. Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках:

- а) у разі невиконання виробничого плану;
- б) у разі виробничої потреби;
- в) після проведення страйку;
- г) при проведенні робіт для відвернення стихійного лиха;
- д) проведення робіт без погодження з профспілковою організацією.

50. Кого забороняється залучати до надурочних робіт:

- а) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- б) осіб віком до 21 років;
- в) жінок, які мають дітей віком 5 років;
- г) осіб пенсійного віку;
- д) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах без відриву від виробництва, в дні коли в них немає занять.

51. Нормальна тривалість робочого часу в Україні не може перевищувати:

- а) 45 годин на тиждень;
- б) 42 години на тиждень;
- в) 40 годин на тиждень;
- г) 41 годину за погодженням з профспілковим комітетом;
- д) 43 години за постановою Кабінету Міністрів України.

52. Норматив педагогічного навантаження для учителів фізичної культури:

- а) 12 учбових годин в тиждень;
- б) 16 учбових годин в тиждень;
- в) 18 учбових годин в тиждень;
- г) 21 учбова година в тиждень.

53. Скорочена тривалість робочого часу – 36 годин встановлюється для працівників:

- а) віком від 15-14 років;
- б) віком від 16-18 років;
- в) віком від 18-19 років;
- г) віком від 20-21 років;
- д) віком від 13-15 років.

54. Для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, скорочена тижнева тривалість робочого часу встановлюється не більше, як:

- а) 39 годин;
- б) з 39 до 37 годин;
- в) не більше як 36 годин на тиждень;
- г) 40 годин за згодою робітників;
- д) 38 годин за рішенням облдержадміністрації.

55. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному тижні не може перевищувати:

- а) 7 годин 50 хвилин;
- б) 7 годин;
- в) 7 годин 30 хвилин;
- г) 6 годин;
- д) 5 годин.

56. Нічний вважається час:

- а) з 8 годин вечора до 7 годин ранку;
- б) з 9 годин вечора до 6 годин ранку;
- в) з 10 годин вечора до 5 годин вечора;
- г) з 10 годин вечора до 6 годин ранку;
- д) з 11 годин вечора до 7 годин ранку.

57. Забороняється залучати до роботи в нічний час:

- а) осіб віком до 50 років - жінок;
- б) осіб віком до 55 років - чоловіків;
- в) осіб віком до 19 років;
- г) осіб після 60 років;
- д) осіб молодших 18 років.

58. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень вагітній жінці або жінці, яка має дитину віком до:

- а) 14 років;
- б) 15 років;
- в) 16 років;
- г) 18 років;
- д) старше 18 років.

59. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше:

- а) 2 години 30 хвилин;
- б) 3 години;
- в) 2 години;
- г) 4 години за погодженням з профспілковим комітетом;
- д) більше трьох годин на вимогу трудового колективу.

60. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше:

- а) 12 днів;
- б) 15 днів;
- в) 20 днів;
- г) 24 календарних днів;
- д) 30 годин.

61. Особам віком до 18 років надається щорічна відпустка:

- а) 18 днів;
- б) 20 днів;
- в) 24 дні;
- г) 30 днів;
- д) 31 день.

62. Одночасне заняття, крім основної, іншої платної посади в організаціях фізичної культури і спорту у вільний від основної роботи час:

а) сумісництво;

б) сумісництво професій.

63. Одна з прогресивних форм організації праці у фізкультурно-спортивних підприємствах (спорт спорудах, клубах), за якої робітники і службовці поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, виконують додаткову роботу за іншою спеціальністю на тому ж підприємстві (установі, організації) на протязі встановленої тривалості робочого часу:

а) сумісництво;

б) сумісництво професій.

64. Розбіжність між адміністрацією та працівниками фізичної культури і спорту з питань застосування діючих нормативних актів про право або встановлення нових умов праці, дозволених у встановленому законом порядку:

а) тимчасові незручності;

б) трудове право;

в) трудовий договір;

г) трудові суперечки.

65. Дисциплінарні стягненні, які можуть бути застосовані власником або уповноваженим ним органом до працівника за порушення ним трудової дисципліни:

а) зауваження;

б) сувора догана;

в) звільнення;

г) попередження;

д) перевід на нижчеоплачувану роботу.

66. Винагорода, яку об'єднання, установа, організація виплачує працівникові фізичної культури і спорту, а також спортсмену-професіоналу, відповідно до кількості та якості праці за заздалегідь встановленими нормами:

а) премія;

б) заробітна плата;

в) грошова подяка;

г) відрядження.

67. Відповідальність працівника за порушення трудової дисципліни із застосуванням до нього догани чи звільнення з роботи носить назву:

а) трудова відповідальність;

б) матеріальна відповідальність;

в) дисциплінарна відповідальність;

г) майнова відповідальність;

д) адміністративна відповідальність.

68. Органи, які правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення:

- а) керівник структурного підрозділу;
- б) начальник відділу кадрів;
- в) заступник керівника підприємства в присутності керівника, підприємства;
- г) керівник бригади (бригадир);
- д) керівник підприємства, установи, організації, який користується правом прийому та звільнення з роботи.

69. До застосування дисциплінарного стягнення власник повинен зажадати від порушника трудової дисципліни:

- а) усне пояснення;
- б) письмового пояснення працівника;
- в) характеристику з місця його проживання;
- г) дозвіл партійної організації, членом якої є порушник трудової дисципліни;
- д) пояснення члена сім'ї.

70. Власник має право замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд:

- а) начальнику відділу кадрів;
- б) громадській організації за межами даного підприємства;
- в) на розгляд трудового колективу;
- г) працівникам прокуратури;
- д) передати питання органам місцевого самоврядування.

71. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні «_____ створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб»?

- а) установа;
- б) організація;
- в) держава;
- г) сім'я;
- д) підприємство.

72. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Використання _____ праці забороняється»?

- а) примусової;
- б) дармової;
- в) благодійної;
- г) військової;
- д) фізичної.

73. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається _____»?

- а) судом;
- б) законом;
- в) роботодавцем;
- г) громадянином;
- д) керівником.

74. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Кожен, хто працює, має право на _____»?

- а) зарплату;
- б) винагороду;
- в) відпочинок;
- г) відпуск;
- д) житло.

75. Порядок застосування заохочень до працівників підприємств, установ, організацій:

- а) власником або уповноваженим ним органом без погодження із профспілковим комітетом підприємства;
- б) власником або уповноваженим ним органом за погодженням з робітником;
- в) власником або уповноваженим ним органом за погодженням із членами бригади;
- г) власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим комітетом підприємства;
- д) адміністрацією підприємства без занесення у трудову книжку.

76. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються _____»?

- а) керівником;
- б) законом;
- в) колективом;
- г) договором;
- д) угодою.

77. Органи, які розглядають трудові індивідуальні спори:

- а) профспілкова організація даного підприємства;
- б) комісія по трудових справах (КТС);
- в) органами внутрішніх справ;
- г) органами місцевого самоврядування;
- д) обласні державні адміністрації.

78. За бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства на інше підприємство, які по використали за попереднім місцем роботи повністю

або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання:

- а) дванадцяти місяців;
- б) одинадцяти місяців;
- в) дев'ять місяців;
- г) семи місяців;
- д) до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

79. Особливі умови праці, встановлені законодавством для працівників фізичної культури і спорту, при яких за необхідності ці працівники повинні в окремі дні виконувати роботу, відповідно посаді, після закінчення робочого дня:

- а) робота за сумісництвом;
- б) ненормований робочий день.

80. Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається за проханням працівника, при умові, що основна безперервна її частина становить не менше календарних днів:

- а) 5 днів;
- б) 7 днів;
- в) 10 днів;
- г) 12 днів;
- д) 14 днів.

81. На підставі медичного висновку жінкам надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю календарних днів:

- а) 55 днів;
- б) 60 днів;
- в) 70 днів;
- г) 75 днів;
- д) 100 днів.

82. В разі народження двох і більше дітей, а також при ускладнених пологах тривалість післяродової відпустки становить календарних днів:

- а) 56 днів;
- б) 58 днів;
- в) 59 днів;
- г) 70 днів;
- д) 75 днів.

83. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати не більше календарних днів на рік:

- а) 20 днів;
- б) 17 днів;
- в) 16 днів;
- г) 15 днів;

д) 35 днів.

84. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника годин на рік:

- а) 120 годин;
- б) 135 годин;
- в) 140 годин;
- г) 150 годин;
- д) 155 годин.

85. Певні економічні, правові та організаційні гарантії оплати праці працівників визначені:

- а) Законом України «Про зайнятість населення»;
- б) Законом України «Про соціальні гарантії»;
- в) Законом України «Про оплату праці»;
- г) законодавством про працю.

86. Громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення створювати професійні спілки з метою здійснення і захисту своїх:

- а) політичних прав;
- б) ідеологічних прав;
- в) релігійних прав;
- г) трудових та соціально-економічних прав;
- д) моральних прав.

87. Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через:

- а) органи місцевого самоврядування;
- б) ради трудових колективів;
- в) обласну профспілкову організацію;
- г) податкову адміністрацію;
- д) власника або уповноваженого ним орган.

88. Працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надаються:

- а) компенсаційні виплати;
- б) попередня посада (робота) на іншому підприємстві;
- в) попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада);
- г) попередня робота (посада) або без згоди працівника інша рівноцінна робота (посада);
- д) робота (посада), рівноцінна попередній на іншому підприємстві, установі, організації або на іншій території.

89.Виборний орган профспілкової організації на підприємстві, установі, організації може:

- а) самостійно вирішувати питання запровадження, перегляду та змін норм праці;
- б) самостійно вирішувати питання робочого часу і часу відпочинку;
- в) дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні;
- г) самостійно укладає та контролює: виконання колективного договору; д) самостійно розробляє напрямки розподілу коштів фонду споживання,

90.Обов'язок працівника виконувати вимоги щодо охорони праці полягають у:

- а) знати і не виконувати вимоги і правила поведінки з машинами, механізмами;
- б) дотримуватись зобов'язань, що передбачені колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;
- в) проходити позачергові медичні огляди;
- г) особисто не вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу виробництву;
- д) не повідомляти власника про небезпеку.

91.Постійний контроль за дотриманням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на:

- а) місцеві державні адміністрації;
- б) місцеві суди;
- в) власника або уповноважений ним орган;
- г) працівників міліції;
- д) державну службу зайнятості.

92.Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається:

- а) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- б) трудовим договором;
- в) колективним договором,
- г) установчими документами підприємства, установи, організації;
- д) Кодексом Законів про Працю України.

93.Протягом якого строку з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення:

- а) двох тижнів;
- б) одного місяця;
- в) шести місяців;
- г) одного року;
- д) двох років.

94. На кого покладаються зобов'язання вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників:

- а) трудові колективи;
- б) власника або уповноваженого ним орган;
- в) первинну профспілкову організацію;
- г) орган державного нагляду за охороною праці;
- д) самих працівників.

95. Які категорії жінок забороняється звільняти з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації з подальшим обов'язковим працевлаштуванням:

- а) жінок, які мають дітей віком більше семи років;
- б) одиноких матерів при наявності дитини віком шістнадцять років;
- в) жінок, які пропрацювали на даному підприємстві, установі, організації більше тридцяти років;
- г) жінок передпенсійного віку;
- д) вагітних жінок.

96. Дозволяється залучати осіб молодше вісімнадцяти років до:

- а) робіт у будні дні;
- б) надурочних робіт;
- в) робіт у вихідні дні;
- г) робіт у нічний час;
- д) підземних робіт.

97. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на:

- а) органи місцевого самоврядування;
- б) державу;
- в) власника підприємства, установи, організації;
- г) відповідні органи охорони праці.

98. Які органи розглядають трудові спори?

- а) орган профспілкової організації;
- б) комісії по трудових спорах;
- в) органи місцевого самоврядування;
- г) районними (міськими) судами.

БЛОК 3. Матеріально-технічне та соціальне забезпечення в галузі фізичного виховання

1. Закон України «Про охорону праці» був прийнятий Верховною Радою України:

- а) 14 жовтня 1992 року;
- б) 10 вересня 1993 року;
- в) 05 грудня 1996 року;
- г) 14 лютого 1998 року.

2. Основою соціального процесу розвитку фізичної культури і спорту в суспільстві, його системоформуючим чинником є:

- а) фізичне вдосконалення людей та їх фізкультурно-спортивна діяльність;
 - б) науково-технічний прогрес;
- нормативно-правова база.

3. Яке слово пропущене у наведеному конституційному положенні: «_____ мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом»?

- а) люди;
- б) жителі;
- в) мешканці;
- г) громадяни;
- д) українці.

4. Яке слово пропущене у наведеному визначенні: «Економічні права – це можливість людини і громадянина, що характеризують їхню участь у _____ матеріальних та інших благ»?

- а) здобутті;
- б) розподілі;
- в) обміні;
- г) виробленні;
- д) продажі.

5. Які правильно вказані слова, що пропущені у наведеному визначенні: «Соціальні права – це _____ людини і громадянина із забезпечення належних _____ умов життя»?

- а) державних;
- б) комунальних;
- в) підприємницьких;
- г) соціальних;
- д) приватних.

6. Яке слово пропущене у наведеному визначенню: «Соціальні права – це _____ людини і громадянина із забезпечення належних соціальних умов життя»?

- а) можливості;
- б) нахили;
- в) усвідомлення;
- г) бажання;
- д) обов'язки.

7. Яке правильно вказане слово, що пропущене у наведеному положенні Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: «Завданням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування є встановлення _____ щодо захисту прав та інтересів громадян, які мають право на пенсію, а також на інші види соціального захисту, що включають право на забезпечення їх у разі хвороби, постійної або тимчасової втрати працездатності, безробіття з назалежних від них обставин, народження дитини, необхідності догляду за малолітньою дитиною або дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї, смерті громадянина та членів його сім'ї тощо»?

- а) порядку;
- б) понять;
- в) обов'язку;
- г) гарантій;
- д) права.

8. Яке слово пропущене у наведеному визначенню: «Економічні права – це _____ людини і громадянина, що характеризують їхню участь у виробленні матеріальних та інших благ»?

- а) бажання;
- б) обов'язки;
- в) можливості;
- г) прагнення;
- д) способи.

9. Яке слово пропущене у наведеному положенні Декларації прав дитини (ООН) від 20.11.1959 року: «Дитина _____ користуватися благами соціального забезпечення. Йому повинне належати право на здорове зростання і розвиток; з цією метою спеціальні догляд і охорона повинні бути забезпечені як йому так і його матері, включаючи допологовий і післяпологовий догляд»?

- а) мусить;
- б) зобов'язана;
- в) повинна;
- г) гідна;
- д) може.

10. Яке слово пропущене у наведеному положенні п'ятого принципу Декларації прав дитини (ООН) від 20.11.1959 року: «Дитині, яка є неповноцінною у фізичному, психічному або соціальному відношенні, повинні забезпечуватися _____ режим, освіта і турботи, необхідні зважаючи на його особливий стан»?

- а) спеціальні;
- б) відповідні;
- в) лікарняні;
- г) державні;
- д) законні.

11. Матеріально-технічну базу фізичної культури і спорту складають:

- а) прилеглі до стадіону жилі будинки;
- б) усі види фізкультурно-оздоровчих і спортивних споруд;
- в) фізкультурно-спортивне спорядження і обладнання;
- г) майно, призначене для занять фізичною культурою і спортом.

12. Упорядковує, закріплює і регулює існуючі відносини у сфері фізичної культури та спорту та сприяє розвитку нових соціально-економічних, організаційних і етичних відносин у сфері фізичної культури і спорту:

- а) держава;
- б) менеджмент;
- в) право.

13. Нормативи мінімальної забезпеченості основними фізкультурно-оздоровчими і спортивними спорудами жилих районів, а також підприємств, установ і організацій всіх форм власності визначаються:

- а) Кабінетом Міністрів України;
- б) центральними органами виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- в) органами архітектури і будівництва;
- г) державними органами влади з фізичної культури і спорту.

14. У спорудженні об'єктів фізичної культури і спорту перевага надається:

- а) селу;
- б) селищу міського типу;
- в) місту.

15. Задоволення матеріально-побутових потреб споживача – це:

- а) соціально-культурна послуга;
- б) нематеріальна послуга;
- в) матеріальна послуга.

16. Задоволення відновлення, зміну, збереження споживацьких властивостей виробів або виготовлення нових виробів за замовленням громадян, а також переміщення вантажів і людей, створення умов для споживання - це:

- а) соціально-культурна послуга;

- б) нематеріальна послуга;
- в) матеріальна послуга.

17. Задоволення духовних, інтелектуальних потреб, підтримка нормального рівня життєдіяльності споживача – це:

- а) соціально-культурна послуга;
- б) нематеріальна послуга;
- в) матеріальна послуга.

18. Який вид послуг забезпечує підтримку і відновлення здоров'я, духовний і фізичний розвиток особистості, підвищення професійної майстерності?

- а) соціально-культурні послуги;
- б) нематеріальні послуги;
- в) матеріальні послуги.

19. До якого виду послуг належать медичні, культурні, туристичні, освітні послуги?

- а) соціально-культурні послуги;
- б) нематеріальні послуги;
- в) матеріальні послуги.

20. Сукупність різних соціально-педагогічних форм діяльності, які здійснюються з метою задоволення потреб різних соціально-демографічних груп населення у фізичному вдосконаленні або спортивному видовищі – це:

- а) фізкультурно-спортивні послуги;
- б) нематеріальні послуги;
- в) матеріальні послуги.

21. Економічна доцільність - це:

- а) банкрутство;
- б) прибутковість;
- в) рентабельність.

22. Боргова неспроможність, фінансовий провал – це:

- а) банкрутство;
- б) прибутковість;
- в) рентабельність.

23. Взаємодія ринкових цін, конкуренції, попиту і пропозиції товарів та послуг – це:

- а) механізм ринкового інформування;
- б) механізм ринкового саморегулювання;
- в) механізм ринкового банкрутства.

24. Фактичні ціни, що вільно складаються на ринку відповідно до попиту і пропозиції товарів – це:

- а) ринкові ціни;
- б) фондові ціни;
- в) біржові активи.

25. Платоспроможна потреба в певних товарах – це:

- а) ціна;
- б) попит;
- в) пропозиція.

26. Що вимірюється тією кількістю продукту, яку споживачі готові і спроможні купити за певною ціною протягом певного періоду?

- а) ціна;
- б) попит;
- в) пропозиція.

27. Форми власності, система вільного ціноутворення, конкуренція, право вільного вибору як для спортивного підприємця, виробника фізкультурно-спортивних послуг, так і для споживачів цих послуг, залежність прибутків підприємця від результатів його праці і ситуації на ринку фізкультурно-спортивних послуг – це:

- а) основні чинники ціноутворення;
- б) основні чинники конкурентоздатності;
- в) основні чинники ринкової економіки.

28. На які органи покладається здійснення контролю за ефективністю використання спортивних споруд?

- а) центральні органи виконавчої влади;
- б) органи виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- в) спеціально створені органи;
- г) відповідні органи місцевого самоврядування.

29. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «_____ забезпечує підготовку та перепідготовку кадрів у сфері фізичної культури і спорту, особлива увага приділяється їх підготовці для роботи в сільській місцевості»?

- а) навчальні заклади;
- б) інститут післядипломної освіти;
- в) держава;
- г) органи освіти.

30. Право вести педагогічну, навчально-тренувальну та оздоровчу роботу у сфері фізичної культури і спорту мають:

- а) усі бажаючі громадяни;

- б) громадяни із спеціальною освітою;
- в) особи, які виконали норматив майстра спорту України.

31. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Держава забезпечує підготовку та перепідготовку кадрів у сфері фізичної культури і спорту, особлива увага приділяється їх підготовці для роботи в _____»?

- а) загальноосвітніх навчальних закладів;
- б) вищих навчальних закладах;
- в) сільській місцевості;
- г) коледжах фізичного виховання.

32. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Спортивні тренери та судді проходять обов'язкову _____ в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади з фізичної культури і спорту»?

- а) акредитацію;
- б) атестацію;
- в) спеціальну підготовку;
- г) медичну перевірку.

33. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «_____ сприяє веденню широкої пропаганди фізичної культури та спорту як фактора зміцнення здоров'я, фізичного і духовного загартування людини»?

- а) органи місцевої влади;
- б) органи місцевого самоврядування;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) держава.

34. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «_____ здорового способу життя ведеться державними та іншими засобами масової інформації шляхом популяризації оздоровчого значення фізичної культури, спорту вищих досягнень, досягнень України на міжнародних спортивних аренах, олімпійських ідеалів тощо»?

- а) організація;
- б) захист;
- в) пропаганда;
- г) забезпечення.

35. Держава стимулює розвиток фізичної культури і спорту шляхом:

- а) розширення матеріально-технічної бази;
- б) надання пільг щодо оподаткування та кредитування;
- в) морального та матеріального заохочення спортсменів;

- г) морального та матеріального заохочення фахівців галузі фізичної культури і спорту;
- д) усі вище перелічені пункти.

36. У межах, визначених законодавством, кошти підприємств, установ, організацій, спрямовані на фізкультурно-оздоровчу та спортивну діяльність:

- а) не обкладаються податками;
- б) оподатковуються.

37. Суб'єктам підприємницької діяльності, які займаються виробництвом товарів фізкультурно-спортивного призначення та спортивного обладнання, може надаватися:

- а) приміщення для реалізації даної продукції;
- б) пільговий режим оподаткування;
- в) пільговий режим кредитування;
- г) права на користування фінансами держави.

38. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Органами виконавчої влади, _____ встановлюються пільгові тарифи на комунальні послуги та енергопостачання для фізкультурно-оздоровчих і спортивних споруд або їм надається фінансова підтримка для компенсації витрат на їх оплату?»

- а) місцевого самоврядування;
- б) громадські організації;
- в) фізкультурно-оздоровчої спрямованості;
- г) спортивної спрямованості.

39. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Громадські організації фізкультурно-оздоровчої та спортивної спрямованості можуть користуватися матеріальною, в тому числі _____, підтримкою держави?»

- а) матеріально-технічною;
- б) соціальною;
- в) фінансовою;
- г) пільговою.

40. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Органами виконавчої влади, місцевого самоврядування встановлюються _____ тарифи на комунальні послуги та енергопостачання для фізкультурно-оздоровчих і спортивних споруд або їм надається фінансова підтримка для компенсації витрат на їх оплату?»

- а) середні;
- б) мінімальні;
- в) пільгові;
- г) зручні.

41. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «У межах, _____, не обкладаються податками кошти підприємств, установ, організацій, спрямовані на фізкультурно-оздоровчу та спортивну діяльність?»

- а) встановлених державою;
- б) встановлених Конституцією України;
- в) визначених законодавством;
- г) визначених податковими органами.

42. Незаконно отриманий прибуток вилучається:

- а) на користь малозабезпечених сімей;
- б) в дохід Національного Олімпійського комітету;
- в) на проведення спортивно-масових заходів;
- г) в дохід держави.

43. Яке слово пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 року: «Громадська організація повинна _____, якщо вона організовує або бере участь у проведенні платних фізкультурно-спортивних заходів і одержує від цього протягом року прибуток, що перевищує 1000 розмірів мінімальної заробітної плати, або якщо спортсмени за участь у таких заходах одержують разову винагороду, що перевищує 100 розмірів мінімальної заробітної плати?»

- а) сплатити податок;
- б) виступити організатором спортивного заходу;
- в) заснувати підприємство;
- г) створити спортивну організацію.

44. Будь-яка особа – організатор спортивного заходу, відкритого для спортсменів – членів національних спортивних федерацій, що передбачає видачу призів, які перебільшують 50 розмірів мінімальної заробітної плати, повинна:

- а) сприяти веденню пропаганди фізичної культури і спорту;
- б) сплатити податок;
- в) отримати на це згоду відповідної національної спортивної федерації;
- г) прилюднити даний захід.

45. Спортсмени, інші фахівці в галузі фізкультури і спорту можуть бути:

- а) примусово залучені до організації спортивно-масового заходу;
- б) притягнуті до сплати членських внесків;
- в) обмежені щодо участі у відповідних спортивних змаганнях.

46. Яке правильно вказано слово, що пропущене у наведеному положенні Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 року: «Особи, що отримали звання чемпіона або призера Олімпійських ігор,

чемпіонів світу або Європи, заслуженого майстра спорту, мають соціально-побутові та інші _____, встановлені Кабінетом Міністрів України?

- а) надбавки;
- б) гарантії;
- в) пільги;
- г) права;
- д) обов'язки.

47. Студенти вищих навчальних закладів, які навчаються за денною (очною) формою навчання мають право на:

- а) недотримання своїх обов'язків;
- б) пільговий проїзд у транспорті;
- в) вільне відвідування і невідвідування занять;
- г) забезпечення гуртожитком.

48. Специфіка соціально-педагогічного захисту прав дітей і юнацтва полягає в:

- а) послабленні для дітей і молоді негативних наслідків тих процесів, що відбуваються у суспільстві;
- б) розв'язанні глобальних проблем етнічності;
- в) забезпеченні реалізації їхніх інтересів і життєво важливих потреб завдяки створенню нових соціальних інститутів і видозміні існуючих.

49. У матеріально-технічному забезпеченні сфери фізичної культури і спорту пріоритети мають надаватися:

- а) будівництві спортивних шкіл;
- б) формуванню розгалуженої мережі сучасних спортивних споруд;
- в) розвитку спортивних організацій;
- г) розвитку внутрішнього ринку.

50. Держава створює привабливі економічні умови для:

- а) забезпечення фізичного виховання на сучасному рівні;
- б) участі у спеціальних конкурсах;
- в) залучення приватних інвестицій.

51. Стадія управління, яка передбачає створення стимулів і санкцій, матеріальної і моральної зацікавленості з метою заохочення персоналу спортивних організацій до ефективної роботи – це:

- а) планування;
- б) контроль;
- в) мотивація.

52. Виплата трудових або соціальних пенсій, різних видів допомоги і надання допомоги в натуральному вигляді гарантується:

- а) цивільним правом;
- б) правом на працю;

- в) правом на матеріальне забезпечення;
- г) пенсійним правом.

53. За порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок винні працівники притягаються до:

- а) дисциплінарної та адміністративної відповідальності;
- б) матеріальної відповідальності;
- в) кримінальної відповідальності;
- г) усі вище перелічені пункти.

54. Дисциплінарна відповідальність полягає у накладанні дисциплінарних стягнень у вигляді:

- а) догани;
- б) грошового штрафу;
- в) звільнення з роботи;
- г) одноразової допомоги.

55. Адміністративна відповідальність накладається на посадових осіб, винних в порушеннях законодавства про охорону праці у вигляді:

- а) витрат на лікування;
- б) догани;
- в) грошового штрафу;
- г) звільнення з роботи.

56. Матеріальна відповідальність встановлюється за:

- а) невчасне одержання заробітної плати;
- б) бажанням власника підприємства (установи);
- в) недосконали підготовку кадрів з охорони праці;
- г) пряму дійсну шкоду і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству (установі) винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

57. Кримінальна відповідальність настає, якщо порушення вимог законодавства та інших нормативних актів про охорону праці створило:

- а) небезпеку для підприємства (установи);
- б) небезпечну ситуацію;
- в) небезпеку для життя та здоров'я громадян.

58. Державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- а) Кабінет Міністрів України;
- б) міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
- в) члени Верховної Ради України;
- г) народні депутати.

59. Суб'єктом управління в системі управління охороною праці на підприємстві в цілому є:

- а) завуч;
- б) методист;
- в) керівник;
- г) службовець.

60. Об'єктом управління в системі управління охороною праці на підприємстві є:

- а) підприємство;
- б) установа;
- в) діяльність структурних підрозділів та служб підприємства по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях та підприємствах в цілому.
- г) організація.

61. До основних функцій управління охороною праці належать:

- а) прогнозування планування робіт, їх фінансування;
- б) організація та координація робіт;
- в) облік показників стану умов і безпеки праці;
- г) усі вище перелічені пункти;
- д) усі вище перелічені пункти та стимулювання роботи по вдосконаленню охорони праці.

62. До основних завдань охорони праці належать:

- а) навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;
- б) нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- в) забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
- г) усе вище перелічене.

63. Фінансове, матеріально-технічне, інформаційне забезпечення галузі з її системою спортивних змагань здійснюється за рахунок:

- а) коштів державного бюджету;
- б) коштів регіонального бюджету;
- в) коштів місцевого бюджету;
- г) усі вище перелічені пункти.

64. Додатковими джерелами фінансового забезпечення галузі фізичної культури і спорту є:

- а) кошти місцевого бюджету;
- б) добровільні внески державних і приватних підприємств;
- в) кошти Національного університету фізичного виховання і спорту;
- г) усі вище перелічені пункти.

65. Створення умов для занять фізичною культурою населення за місцем проживання та в місцях масового відпочинку покладається на:

- а) населення за місцем проживання;
- б) загальноосвітні школи та спортивні клуби;
- в) місцеві органи державної виконавчої влади;
- г) органи місцевого і регіонального самоврядування.

66. У матеріально-технічному забезпеченні сфери фізичної культури і спорту пріоритети мають надаватися:

- а) залучення приватних інвестицій;
- б) формуванню розгалуженої мережі сучасних спортивних споруд з урахуванням запитів різних соціальних, професійних, демократичних груп населення, їх інтересів та рівня спортивної підготовленості;
- в) ефективному використанню фінансових ресурсів;
- г) підготовці фахівців з фізичної культури і спорту.

67. Майно суб'єктів господарювання у сфері фізичної культури і спорту формується за рахунок:

- а) грошових та майнових внесків засновників;
- б) грантів;
- в) коштів громадських і благодійних організацій;
- г) усі вище перелічені пункти.

68. Для залучення приватних інвестицій у розвиток матеріально-технічної бази сфери фізичної культури і спорту привабливі економічні умови створює:

- а) наукова організація;
- б) проблемна лабораторія;
- в) держава;
- г) благодійний фонд.

69. Підприємства, установи, організації в межах і порядку визначених законодавством щодо оподаткування доходів від господарської або іншої комерційної діяльності користуються:

- а) авторитетом;
- б) фінансовою підтримкою;
- в) пільгами;
- г) міжнародними зв'язками.

70. Перевага у спорудженні об'єктів фізичної культури і спорту надається:

- а) селу;
- б) місту;
- в) селищу міського типу;
- г) району.

71. Розподіл державних коштів здійснюється:

- а) центральними та місцевими органами виконавчої влади з фізичної культури і спорту;
- б) фондом соціального страхування;
- в) Кабінетом Міністрів України;
- г) спортивними організаціями.

72. Умови для правового захисту інтересів громадян у сфері фізичної культури і спорту створює:

- а) громадська організація;
- б) держава;
- в) спортивний комітет;
- г) спортивна федерація.

73. Яка стаття Закону України “Про фізичну культуру і спорт” від 24 грудня 1993 року регламентує гарантії підвищення спортивної кваліфікації:

- а) стаття 5;
- б) стаття 8;
- в) стаття 19;
- г) стаття 43.

74. Яка стаття Закону України “Про фізичну культуру і спорт” від 24 грудня 1993 року регламентує матеріально-технічне забезпечення фізичної культури і спорту:

- а) стаття 29;
- б) стаття 39;
- в) стаття 49;
- г) стаття 51.

75. Яка стаття Закону України “Про фізичну культуру і спорт” від 24 грудня 1993 року регламентує фінансове забезпечення фізичної культури і спорту:

- а) стаття 8;
- б) стаття 18;
- в) стаття 28;
- г) стаття 38.

76. Яка стаття Закону України “Про фізичну культуру і спорт” від 24 грудня 1993 року регламентує стимулювання державного розвитку фізичної культури і спорту:

- а) стаття 23;
- б) стаття 32;
- в) стаття 43;
- г) стаття 34.

77. Нормативні акти центрального органу виконавчої влади з фізичної культури і спорту, видані відповідно до його компетенції є:

- а) інформативними;
- б) акредитованими;
- в) обов'язковими;
- г) громадськими.

78. Правила безпеки під час проведення занять з фізичної культури і спорту повинні бути затверджені:

- а) Наказом Міністерства освіти України 13 грудня 1999 року;
- б) Міністерством України у справах молоді і спорту 8 грудня 1994 року;
- в) Наказом Міністерства освіти і науки України 17 серпня 2005 року;
- г) пункти "а" та "в".

79. Держава вдосконалює соціальні та будівельні стандарти і нормативи відповідно до:

- а) досвіду роботи та вміння працювати;
- б) внутрішнього ринку;
- в) ефективного використання фінансових ресурсів;
- г) вимог міжнародних спортивних організацій.

80. Чи можуть громадські організації фізкультурно-оздоровчої та спортивної спрямованості користуватися матеріальною, в тому числі фінансовою, підтримкою держави:

- а) так;
- б) ні.

Бланк відповідей I
на запитання першого блоку

П.І.П. _____ місце, стаж роботи (навчання) _____

№ пит.	Варіанти відповідей					№ пит.	Варіанти відповідей				
1	а	б	в	г	д	41	а	б	в		
2	а	б	в			42	а	б	в	г	
3	а	б	в	г	д	43	а	б	в		
4	а	б	в	г	д	44	а	б	в		
5	а	б	в	г		45	а	б	в		
6	а	б	в	г	д	46	а	б			
7	а	б	в	г	д	47	а	б	в	г	
8	а	б	в	г		48	а	б	в	г	
9	а	б	в			49	а	б	в	г	
10	а	б	в	г		50	а	б	в	г	
11	а	б	в			51	а	б	в		
12	а	б	в	г		52	а	б			
13	а	б	в	г	д	53	а	б	в		
14	а	б	в	г	д	54	а	б	в	г	
15	а	б	в	г	д	55	а	б	в	г	
16	а	б	в	г	д	56	а	б	в		
17	а	б	в	г	д	57	а	б	в	г	
18	а	б	в	г	д	58	а	б	в		
19	а	б	в	г	д	59	а	б	в	г	
20	а	б	в	г	д	60	а	б	в	г	
21	а	б	в	г	д	61	а	б	в		
22	а	б	в	г	д	62	а	б	в	г	
23	а	б	в			63	а	б	в		
24	а	б	в	г	д	64	а	б	в		
25	а	б	в	г	д	65	а	б	в		
26	а	б	в			66	а	б	в	г	
27	а	б	в	г	д	67	а	б	в	г	
28	а	б	в	г	д	68	а	б	в		
29	а	б	в	г		69	а	б	в	г	
30	а	б	в	г	д	70	а	б	в	г	
31	а	б	в	г	д	71	а	б	в	г	
32	а	б	в	г	д	72	а	б	в	г	
33	а	б	в	г		73	а	б	в	г	
34	а	б	в	г		74	а	б	в	г	
35	а	б	в	г	д	75	а	б	в	г	
36	а	б	в	г	д	76	а	б	в	г	
37	а	б	в	г		77	а	б	в	г	
38	а	б	в	г		78	а	б			
39	а	б	в	г	д	79	а	б			
40	а	б	в			80	а	б	в	г	

Продовження бланку відповідей I

81	а	б	в		
82	а	б	в		
83	а	б	в	г	
84	а	б	в	г	
85	а	б	в		
86	а	б	в		
87	а	б	в		
88	а	б	в	г	д
89	а	б	в		
90	а	б	в		
91	а	б	в		
92	а	б	в	г	
93	а	б	в		
94	а	б	в		
95	а	б	в	г	д
96	а	б	в		
97	а	б			
98	а	б			
99	а	б	в		
100	а	б	в		
101	а	б	в	г	
102	а	б	в	г	
103	а	б	в	г	
104	а	б	в		
105	а	б			
106	а	б	в		
107	а	б	в	г	
108	а	б	в	г	
109	а	б	в	г	
110	а	б	в		
111	а	б	в	г	
112	а	б	в	г	д
113	а	б	в	г	
114	а	б	в	г	
115	а	б	в	г	
116	а	б	в		
117	а	б	в	г	
118	а	б	в	г	
119	а	б	в	г	
120	а	б	в	г	

Результати тестування першого блоку

Кількість правильних відповідей

Правильні відповіді у %

Досягнутий рівень

Бланк відповідей II
на запитання другого блоку напрямку 2.1.

П.І.П. _____ місце, стаж роботи (навчання) _____

№ пит.	Варіанти відповідей					№ пит.	Варіанти відповідей				
1	а	б	в	г		41	а	б	в		
2	а	б	в	г		42	а	б	в	г	
3	а	б	в	г	д	43	а	б	в	г	
4	а	б	в	г	д	44	а	б	в	г	
5	а	б	в	г	д	45	а	б	в	г	
6	а	б	в	г		46	а	б	в	г	д
7	а	б	в	г		47	а	б	в	г	д
8	а	б	в			48	а	б	в	г	д
9	а	б	в			49	а	б	в	г	д
10	а	б	в			50	а	б	в	г	д
11	а	б	в	г		51	а	б	в	г	
12	а	б	в	г	д	52	а	б	в	г	
13	а	б	в	г	д	53	а	б	в	г	д
14	а	б	в	г	д	54	а	б	в	г	д
15	а	б	в	г	д	55	а	б	в	г	д
16	а	б	в	г		56	а	б	в	г	д
17	а	б	в	г		57	а	б	в	г	д
18	а	б	в	г		58	а	б	в	г	д
19	а	б	в	г	д	59	а	б	в	г	д
20	а	б	в	г	д	60	а	б	в	г	д
21	а	б	в	г	д	61	а	б	в	г	
22	а	б	в	г	д	62	а	б	в	г	д
23	а	б	в	г	д	63	а	б	в	г	д
24	а	б	в	г	д	64	а	б	в	г	д
25	а	б	в	г	д	65	а	б	в	г	
26	а	б	в	г	д	66	а	б	в	г	д
27	а	б	в	г	д	67	а	б	в	г	д
28	а	б	в	г	д	68	а	б	в	г	
29	а	б	в	г	д	69	а	б	в	г	
30	а	б	в	г	д	70	а	б	в	г	д
31	а	б	в	г	д	71	а	б	в	г	д
32	а	б	в	г	д	72	а	б	в	г	д
33	а	б	в	г	д	73	а	б	в	г	д
34	а	б	в	г	д	74	а	б	в	г	д
35	а	б	в	г	д	75	а	б	в	г	
36	а	б	в	г	д	76	а	б	в	г	д
37	а	б	в	г	д	77	а	б	в	г	
38	а	б	в	г	д	78	а	б	в	г	
39	а	б	в	г	д	79	а	б	в	г	
40	а	б	в	г	д	80	а	б	в	г	

Продовження бланку відповідей II

81	а	б	в	г
82	а	б	в	г
83	а	б	в	г
84	а	б	в	г
85	а	б	в	г
86	а	б	в	г
87	а	б	в	г
88	а	б	в	г
89	а	б	в	г
90	а	б	в	г
91	а	б	в	г
92	а	б	в	
93	а	б	в	
94	а	б	в	г
95	а	б	в	г

96	а	б	в	г
97	а	б	в	
98	а	б	в	г
99	а	б	в	
100	а	б	в	г
101	а	б	в	г
102	а	б	в	
103	а	б	в	г
104	а	б	в	
105	а	б	в	г

Результати тестування другого блоку напрямку 2.1.

Кількість правильних відповідей

Правильні відповіді у %

Досягнутий рівень

Бланк відповідей III
на запитання другого блоку напрямку 2.2.

П.І.П. _____ місце, стаж роботи (навчання) _____

№ пит.	Варіанти відповідей				№ пит.	Варіанти відповідей					
1	а	б	в	г	21	а	б	в	г	д	
2	а	б	в		22	а	б	в	г	д	
3	а	б	в	г	23	а	б	в	г	д	
4	а	б	в	г	24	а	б	в	г		
5	а	б	в	г	д	25	а	б	в	г	д
6	а	б	в	г	д	26	а	б	в	г	д
7	а	б	в	г	д	27	а	б	в	г	д
8	а	б	в	г	д	28	а	б	в	г	д
9	а	б	в	г	д	29	а	б	в	г	д
10	а	б	в	г	д	30	а	б	в	г	д
11	а	б	в	г	д	31	а	б	в	г	д
12	а	б	в	г		32	а	б	в	г	д
13	а	б	в	г		33	а	б	в	г	д
14	а	б	в	г		34	а	б	в	г	
15	а	б	в	г		35	а	б	в	г	
16	а	б	в	г							
17	а	б	в	г							
18	а	б	в	г	д						
19	а	б	в	г							
20	а	б	в	г	д						

Результати тестування другого блоку напрямку 2.2.

Кількість правильних відповідей

Правильні відповіді у %

Досягнутий рівень

Бланк відповідей IV
на запитання другого блоку напряму 2.3.

П.І.П. _____ місце, стаж роботи (навчання) _____

№ пит.	Варіанти відповідей					№ пит.	Варіанти відповідей				
1	а	б	в	г	д	41	а	б	в	г	д
2	а	б	в	г	д	42	а	б	в	г	д
3	а	б	в	г		43	а	б	в	г	д
4	а	б	в	г		44	а	б			
5	а	б	в	г		45	а	б			
6	а	б	в	г		46	а	б	в	г	
7	а	б	в	г	д	47	а	б	в	г	д
8	а	б	в	г	д	48	а	б	в	г	
9	а	б	в	г	д	49	а	б	в	г	д
10	а	б	в	г		50	а	б	в	г	д
11	а	б	в	г		51	а	б	в	г	д
12	а	б	в	г		52	а	б	в	г	д
13	а	б	в	г		53	а	б	в	г	д
14	а	б	в	г	д	54	а	б	в	г	д
15	а	б	в	г	д	55	а	б	в	г	д
16	а	б	в	г	д	56	а	б	в	г	д
17	а	б	в	г	д	57	а	б	в	г	д
18	а	б	в	г	д	58	а	б	в	г	д
19	а	б	в	г	д	59	а	б	в	г	д
20	а	б	в	г	д	60	а	б	в	г	д
21	а	б	в	г		61	а	б			
22	а	б	в	г	д	62	а	б	в	г	д
23	а	б	в	г	д	63	а	б	в	г	д
24	а	б	в	г	д	64	а	б	в	г	д
25	а	б	в	г	д	65	а	б	в	г	д
26	а	б	в	г	д	66	а	б	в	г	д
27	а	б	в	г	д	67	а	б	в	г	
28	а	б	в	г	д	68	а	б	в	г	д
29	а	б	в	г	д	69	а	б	в	г	д
30	а	б	в	г	д	70	а	б	в	г	д
31	а	б	в	г	д	71	а	б	в	г	
32	а	б	в	г	д	72	а	б	в	г	д
33	а	б	в	г	д	73	а	б	в	г	д
34	а	б	в	г		74	а	б	в	г	д
35	а	б	в	г	д	75	а	б	в	г	д
36	а	б	в	г	д	76	а	б	в	г	д
37	а	б	в	г	д	77	а	б	в	г	д
38	а	б	в	г	д	78	а	б	в	г	д
39	а	б	в	г	д	79	а	б	в	г	
40	а	б	в	г	д	80	а	б	в	г	

Бланк відповідей V
на запитання третього блоку

П.І.П. _____ місце, стаж роботи (навчання) _____

№ пит.	Варіанти відповідей				№ пит.	Варіанти відповідей			
1	а	б	в	г	41	а	б	в	г
2	а	б			42	а	б	в	г
3	а	б	в	г	43	а	б	в	г
4	а	б	в	г	44	а	б	в	г
5	а	б	в	г	45	а	б	в	
6	а	б	в	г	46	а	б	в	г
7	а	б	в	г	47	а	б	в	г
8	а	б	в	г	48	а	б	в	
9	а	б	в	г	49	а	б	в	г
10	а	б	в	г	50	а	б	в	
11	а	б	в	г	51	а	б	в	
12	а	б	в		52	а	б	в	г
13	а	б	в	г	53	а	б	в	г
14	а	б	в		54	а	б	в	г
15	а	б	в		55	а	б	в	г
16	а	б	в		56	а	б	в	г
17	а	б	в		57	а	б	в	
18	а	б	в		58	а	б	в	г
19	а	б	в		59	а	б	в	г
20	а	б	в		60	а	б	в	г
21	а	б	в		61	а	б	в	г
22	а	б	в		62	а	б	в	г
23	а	б	в		63	а	б	в	г
24	а	б	в		64	а	б	в	г
25	а	б	в		65	а	б	в	г
26	а	б	в		66	а	б	в	г
27	а	б	в		67	а	б	в	г
28	а	б	в	г	68	а	б	в	г
29	а	б	в	г	69	а	б	в	г
30	а	б	в		70	а	б	в	г
31	а	б	в	г	71	а	б	в	г
32	а	б	в	г	72	а	б	в	г
33	а	б	в	г	73	а	б	в	г
34	а	б	в	г	74	а	б	в	г
35	а	б	в	г	75	а	б	в	г
36	а	б			76	а	б	в	г
37	а	б	в	г	77	а	б	в	г
38	а	б	в	г	78	а	б	в	г
39	а	б	в	г	79	а	б	в	г
40	а	б	в	г	80	а	б		

Результати тестування другого блоку напрямку 2.3.

Кількість правильних відповідей

--

Правильні відповіді у %

--

Досягнутий рівень

--

Результати тестування третього блоку

Кількість правильних відповідей

--

Правильні відповіді у %

--

Досягнутий рівень

--

Загальні результати тестування

Кількість правильних відповідей

--

Правильні відповіді у %

--

Досягнутий рівень

--

КЛЮЧ І
для перевірки тестових завдань блоку 1
«Теоретичні засади правової підготовки майбутніх фахівців фізичного
виховання і спорту»

№ пит.	Варіанти відповідей					№ пит.	Варіанти відповідей				
1	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д	41	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в		
2	а	б	в			42	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	
3	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д	43	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в		
4	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в	г	д	44	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в		
5	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г		45	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в		
6	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в	г	д	46	а	<input checked="" type="checkbox"/> б			
7	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	д	47	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в	г	
8	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г		48	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	
9	а	б	в			49	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	
10	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в	г		50	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в	г	
11	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в			51	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в		
12	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г		52	<input checked="" type="checkbox"/> а	б			
13	а	б	в	г	<input checked="" type="checkbox"/> д	53	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в		
14	<input checked="" type="checkbox"/> а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	д	54	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	
15	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в	г	д	55	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д
16	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д	56	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в		
17	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д	57	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	д
18	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	д	58	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в		
19	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д	59	а	б	в	г	<input checked="" type="checkbox"/> д
20	а	б	в	г	<input checked="" type="checkbox"/> д	60	а	б	в	г	<input checked="" type="checkbox"/> д
21	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	д	61	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в		
22	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д	62	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	
23	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в			63	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в		
24	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	д	64	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в		
25	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д	65	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в		
26	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в			66	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д
27	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	д	67	<input checked="" type="checkbox"/> а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	
28	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	д	68	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в		
29	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г		69	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	
30	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в	г	д	70	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	д
31	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	д	71	<input checked="" type="checkbox"/> а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	
32	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	д	72	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	д
33	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г		73	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	
34	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г		74	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	
35	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	д	75	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в	г	
36	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	д	76	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	
37	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г		77	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	
38	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г		78	а	<input checked="" type="checkbox"/> б			
39	а	б	в	<input checked="" type="checkbox"/> г	д	79	а	<input checked="" type="checkbox"/> б			
40	а	<input checked="" type="checkbox"/> б	в			80	а	б	<input checked="" type="checkbox"/> в	г	

Продовження Ключа I

81	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
82	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
83	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
84	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
85	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
86	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
87	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
88	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	<input type="checkbox"/> д
89	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
90	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
91	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
92	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
93	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
94	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
95	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	<input type="checkbox"/> д
96	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
97	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б			
98	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б			
99	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
100	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
101	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
102	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
103	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
104	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
105	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б			
106	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
107	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
108	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
109	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
110	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
111	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
112	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	<input type="checkbox"/> д
113	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
114	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
115	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
116	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в		
117	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
118	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
119	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	
120	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	<input type="checkbox"/> г	

КЛЮЧ II
для перевірки тестових завдань блоку 2
«Нормативно-правова система фізичного виховання і спорту»
напряму 2.1. Основи законодавства України про освіту та фізичну культуру і спорт

№ пит.	Варіанти відповідей	№ пит.	Варіанти відповідей
1	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>	41	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>	42	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
3	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	43	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
4	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	44	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
5	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	45	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>	46	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
7	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>	47	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
8	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/>	48	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/>	49	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
10	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/>	50	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
11	а <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>	51	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
12	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	52	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
13	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	53	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
14	а <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	54	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
15	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	55	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
16	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>	56	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
17	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>	57	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
18	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>	58	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
19	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	59	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	60	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
21	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	61	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
22	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	62	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
23	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	63	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
24	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	64	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
25	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	65	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
26	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	66	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
27	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	67	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
28	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	68	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
29	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	69	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
30	а <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	70	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
31	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	71	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
32	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	72	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
33	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	73	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
34	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	74	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
35	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	75	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
36	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	76	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>
37	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	77	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
38	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	78	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
39	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	79	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>
40	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/> д <input type="checkbox"/>	80	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г <input type="checkbox"/>

Продовження Ключа II

81	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	96	а	<input type="checkbox"/> б	в	г
82	<input type="checkbox"/> а	б	в	г	97	<input type="checkbox"/> а	б	<input type="checkbox"/> в	
83	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	98	а	<input type="checkbox"/> б	<input type="checkbox"/> в	г
84	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	99	<input type="checkbox"/> а	б	в	
85	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	100	а	б	в	<input type="checkbox"/> г
86	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	101	а	<input type="checkbox"/> б	в	г
87	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	102	а	б	<input type="checkbox"/> в	
88	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	103	<input type="checkbox"/> а	<input type="checkbox"/> б	в	г
89	а	б	в	<input type="checkbox"/> г	104	<input type="checkbox"/> а	б	в	
90	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	105	а	б	<input type="checkbox"/> в	г
91	а	<input type="checkbox"/> б	в	г					
92	а	б	<input type="checkbox"/> в						
93	<input type="checkbox"/> а	б	в						
94	<input type="checkbox"/> а	б	<input type="checkbox"/> в	г					
95	а	б	<input type="checkbox"/> в	г					

КЛЮЧ III

для перевірки тестових завдань напрямку 2.2.
«Основи галузей права України»

№ пит.	Варіанти відповідей				№ пит.	Варіанти відповідей					
1	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	21	<input type="checkbox"/> а	б	в	г	д	
2	<input type="checkbox"/> а	б	в		22	а	б	в	<input type="checkbox"/> г	д	
3	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	23	а	б	в	<input type="checkbox"/> г	д	
4	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	24	а	<input type="checkbox"/> б	в	г		
5	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	д	25	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	д
6	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	д	26	<input type="checkbox"/> а	б	в	г	д
7	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	д	27	<input type="checkbox"/> а	б	в	г	д
8	а	б	в	<input type="checkbox"/> г	д	28	а	б	в	<input type="checkbox"/> г	д
9	а	б	в	<input type="checkbox"/> г	д	29	<input type="checkbox"/> а	б	в	г	д
10	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	д	30	<input type="checkbox"/> а	б	в	г	д
11	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	д	31	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	д
12	<input type="checkbox"/> а	б	в	г		32	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	д
13	а	б	<input type="checkbox"/> в	г		33	а	б	в	г	<input type="checkbox"/> д
14	а	б	<input type="checkbox"/> в	г		34	а	б	<input type="checkbox"/> в	г	
15	а	б	<input type="checkbox"/> в	г		35	<input type="checkbox"/> а	б	в	г	
16	а	б	<input type="checkbox"/> в	г							
17	<input type="checkbox"/> а	б	в	г							
18	а	б	в	г	<input type="checkbox"/> д						
19	<input type="checkbox"/> а	б	в	г							
20	а	<input type="checkbox"/> б	в	г	д						

КЛЮЧ ІV

для перевірки тестових завдань напрямку 2.3.

«Правове регулювання праці працівників фізичної культури і спорту»

№ пит.	Варіанти відповідей					№ пит.	Варіанти відповідей							
1	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	41	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
2	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	42	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	
3	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г		43	а	б	в	г	<input type="checkbox"/>	д	
4	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г		44	<input type="checkbox"/>	а	б				
5	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г		45	а	<input type="checkbox"/>	б				
6	а	<input type="checkbox"/>	в	в	<input type="checkbox"/>	г	46	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	
7	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	47	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
8	<input type="checkbox"/>	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	48	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д
9	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	49	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
10	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г		50	а	б	в	г	<input type="checkbox"/>	д	
11	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г		51	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	
12	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г		52	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
13	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г		53	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
14	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	54	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	
15	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	55	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	
16	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	56	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
17	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	57	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	
18	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	58	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	
19	а	б	в	г	д		59	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	
20	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	60	а	б	в	г	д		
21	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г		61	а	<input type="checkbox"/>	б				
22	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	62	а	б	в	г	<input type="checkbox"/>	д	
23	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	63	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
24	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	64	а	б	в	г	<input type="checkbox"/>	д	
25	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	65	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	
26	а	б	в	г	д		66	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	
27	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	67	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
28	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	68	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	
29	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	69	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	
30	а	б	в	г	д		70	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
31	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	71	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
32	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	72	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	
33	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	73	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
34	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г		74	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	
35	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	75	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	
36	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	76	а	<input type="checkbox"/>	б	в	г	д	
37	а	б	в	г	д		77	а	б	в	г	<input type="checkbox"/>	д	
38	а	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д	78	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	
39	а	б	в	г	д		79	а	б	<input type="checkbox"/>	в	г	д	
40	<input type="checkbox"/>	а	б	в	г	д	80	а	<input type="checkbox"/>	б	в	<input type="checkbox"/>	г	д

КЛЮЧ V

для перевірки тестових завдань блоку 3

«Матеріально-технічне та соціальне забезпечення в галузі фізичного виховання»

№ пит.	Варіанти відповідей	№ пит.	Варіанти відповідей
1	<input type="checkbox"/> а б в г	41	а б <input type="checkbox"/> в г
2	а б	42	а б в <input type="checkbox"/> г
3	а б в <input type="checkbox"/> г д	43	а б <input type="checkbox"/> в г
4	а б в <input type="checkbox"/> г	44	а б <input type="checkbox"/> в г
5	а б в <input type="checkbox"/> г д	45	а б <input type="checkbox"/> в
6	<input type="checkbox"/> а б в г д	46	а б <input type="checkbox"/> в г д
7	а б в <input type="checkbox"/> г д	47	а <input type="checkbox"/> б в <input type="checkbox"/> г
8	а б <input type="checkbox"/> в г д	48	<input type="checkbox"/> а б <input type="checkbox"/> в
9	а б <input type="checkbox"/> в г д	49	а <input type="checkbox"/> б в г
10	<input type="checkbox"/> а б в г д	50	а б <input type="checkbox"/> в
11	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г	51	а б в
12	а б в	52	а б <input type="checkbox"/> в г
13	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в г	53	а б в <input type="checkbox"/> г
14	<input type="checkbox"/> а б в	54	<input type="checkbox"/> а б <input type="checkbox"/> в г
15	а б в	55	а б <input type="checkbox"/> в г
16	а б в	56	а б в <input type="checkbox"/> г
17	а б в	57	а б <input type="checkbox"/> в
18	а б в	58	<input type="checkbox"/> а <input type="checkbox"/> б в г
19	<input type="checkbox"/> а б в	59	а б в г
20	а б в	60	а б <input type="checkbox"/> в г
21	а б в	61	а б в г <input type="checkbox"/> д
22	<input type="checkbox"/> а б в	62	а б в <input type="checkbox"/> г
23	а б в	63	а б в <input type="checkbox"/> г
24	а б в	64	а <input type="checkbox"/> б в г
25	а б в	65	а б <input type="checkbox"/> в <input type="checkbox"/> г
26	а б в	66	а <input type="checkbox"/> б в г
27	а б в	67	а б в <input type="checkbox"/> г
28	а <input type="checkbox"/> б в <input type="checkbox"/> г	68	а б <input type="checkbox"/> в г
29	а б <input type="checkbox"/> в г	69	а б <input type="checkbox"/> в г
30	а <input type="checkbox"/> б в	70	<input type="checkbox"/> а б в г
31	а б <input type="checkbox"/> в г	71	<input type="checkbox"/> а б в г
32	а <input type="checkbox"/> б в г	72	а <input type="checkbox"/> б в г
33	а б в <input type="checkbox"/> г	73	а б <input type="checkbox"/> в г
34	а б <input type="checkbox"/> в г	74	<input type="checkbox"/> а б в г
35	а б в г <input type="checkbox"/> д	75	а б <input type="checkbox"/> в г
36	<input type="checkbox"/> а б	76	а б <input type="checkbox"/> в г
37	а <input type="checkbox"/> б <input type="checkbox"/> в г	77	а б в г
38	<input type="checkbox"/> а б в г	78	<input type="checkbox"/> а б в г
39	а б <input type="checkbox"/> в г	79	а б в <input type="checkbox"/> г
40	а б <input type="checkbox"/> в г	80	<input type="checkbox"/> а б

Література

1. Бака М. М. Методичні рекомендації з понятійного курсу соціально-економічних та організаційно-правових основ фізичної культури і спорту: для студентів, аспірантів, слухачів факультету підвищення кваліфікацій спеціалістів з фізичної культури і спорту / М. М. Бака. – К., 1991. – 45 с.
2. Белкина А. В. Физическая культура и спорт: этические и юридические аспекты / А. В. Белкина // Спорт: экономика, право, управление. – 2003. – №1. – С. 12-14.
3. Белов В. А. Государственное управление в сфере подготовки кадров для заруб. стран в советских вузах: Автореф. дис... на соискание учен. степени канд. юрид. наук: 12.00.02 / В. А. Белов – М., 1989. – 24 с.
4. Бордюгова А. Ю. Правові аспекти спортивної діяльності як професії // Теорія та методика фізичного виховання. – 2004. - №3. – С. 2-3.
5. Братановский С. Н. Законодательство в спорте: проблемы развития и совершенствования / С. Н. Братановский // Государство и право. - 1997. - №10. – С. 16-21.
6. Жирецкий В. Ц., Джиги рей В. С., Мельников О. В. Основы охраны труда. Навчальний посібник. – Вид. 4-те, доповнене. – Львів: Афіша, 2000. – 350 с.
7. Загальна теорія держави і права. Навчальний посібник / за ред. В. В. Копейчикова. – К.: Юринком. – 1997. – 317 с.
8. Закон України “Про вищу освіту” // Голос України, 2002. – 5 березня. С. 10-15.
9. Закон України “Про відпустки” // Законодавство України про працю / Упоряд. І. В. Зуб. – К.: Парламентське видавництво, 1999. С. 140-156.
10. Закон України “Про оплату праці” // Законодавство України про працю / Упоряд. І. В. Зуб. – К.: “Про позашкільну освіту” Парламентське видавництво, 1999. С. 129-139.
11. Закон України “Про освіту”: Прийнятий Верховною Радою України 23 березня 1996 р. – К.: Генеза, 1996. – 36 с.
12. Закон України “Про позашкільну освіту” // Освіта України. Нормативно-правові документи. – К.: Міленіум, 2001. С. 229-250.
13. Закон України «Про фізичну культуру і спорт» - К., 1994.
14. Законодавство України “Про соціальний захист населення”. – К.: Парламентське видавництво, 2000. – 223 с.
15. Збірник законодавчих і нормативних документів з питань соціально-правового захисту дітей.- К.: вид-во “Столиця”, 1998. - 310 с.
16. Збірник основних нормативних актів про вищу освіту, наукову д-сть, підготовку та атестацію наукових кадрів: Станом на 01.02.03 / М. І. Панов та ін. Національна юридична академія Укр. ім. Я. Мудрого. – Х.: Гриф, 2003. – 335 с.
17. Зуев В. Н. Нормативно-правовые акты в регуляции управления отечественной сферой физической культуры и спорта / В. Н. Зуев // Теория и практика физической культуры. – 2002. – №7. – С. 51-61.
18. Катренко Л. А. Охрана труда в галузі освіти: Навчальний посібник / Л. А. Катренко, І. П. Пістун. – Суми: Університетська книга, 2001. – 339 с.
19. Качан Л. Кодекс законів про працю України – трудова конституція // Соціальний захист. – 2002. №1. – С. 16-19.

20. Книга вчителя фізичної культури: Довідково-методичне видання / Упоряд. С. І. Операйло, В. М. Єрмолова, Л. І. Іванова. Вид. 2-ге, доповн. – Харків: ТОРСІНГ ПЛЮС, 2006. – 560 с.
21. Конституція України.- К.: Юрінком, 1996. – 80 с.
22. Конституція України: Офіц. текст: Коментар законодавства України про права та свободи людини і громадянина: навч. посіб. / Авт.-уклад. М. І. Хавронюк. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К.: А.С.К., 2003. – 384 с. – (нормативні документи та коментарі).
23. Концепція підготовки спеціалістів фізичної культури в Україні: матеріали 2-ї Всеукр. наук. практ. конф. / УДУФВС. за ред. В. І. Завадського, Ю. М. Шкрєбтія. – Київ – Луцьк: Вежа, 1996. – 495 с.
24. Корж В. П. Нормативно-правове та організаційно-управлінське забезпечення розвитку фізичної культури і спорту в Україні / В. П. Корж, М. В. Дубчак та ін. // Актуальні проблеми фізичної культури і спорту: зб. наук. праць. – К.: Науковий світ, 2006. – №10. – С. 4-12.
25. Краснобокий Б.М. Словник-довідник науковця-початківця. / Б. М. Краснобокий, К. М. Левківський. – К.: НМЦВО, 2001. – 72 с.
26. Куроченко І. Фізична культура і спорт: інформаційно-методичний довідник з питань фізичної культури і спорту. – К., 2004. – 1184 с.
27. Методичні рекомендації з понятійного курсу з соціально-економічних та організаційно-правових основ фізичної культури і спорту. – К., 1991.
28. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті // Педагогічна газета, №7. – 2001. – С. 4-6.
29. Національна Доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті. – К.: Вид-во Шкільний світ, 2001. – 16 с.
30. Національна Доктрина розвитку фізичної культури і спорту. – К., 2004. – 15 с.
31. Національна програма правової освіти населення від 18 жовтня 2001 року № 992/2001.
32. Основи Конституційного права України: Підручник /авт. кол.: М. І. Козюбра, А. М. Колодій, В. В. Копейчиков та ін.; За ред. стер. вид. – К.: Хрінком Інтер, 2001. – 288 с.
33. Положення про Всеукраїнський центр фізичного здоров'я “Спорт для всіх”: Наказ Держ. Комітету України з питань фізичної культури і спорту: від 29.05.2003. №1366 // internet.
34. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 травня 1995 р. № 1033 “Про Програму правової освіти населення України” // Зібрання Постанов Уряду України. – 1995. – № 8. – С. 13-23.
35. Права та гарантії студента: зб. нормативно-правових документів / Федерація професійних спілок України; Асоціація правозахисних організаторів студентів України / Г.Ф. Труханов (уклад.). — К.: Четверта хвиля, 2005. – 380с.
36. Правознавство: навч. посіб. / за ред. В. В. Копейчикова. – 3-є вид. перер. та допов. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – 640 с.
37. Приходько І. І. Законодательные основы развитие ФК и С в Укр. / И. И. Приходько // Фізична культура, спорт та здоров'я: зб. наук. робіт. – Харків, 1997. – С. 292-295.

38. Про вищу освіту: Закон України – 2002. – 26 лютого. – № 17. – С. 2-7.
39. Про затвердження розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: Наказ Міністерства освіти і науки України №161 від 29.03.2001 // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2001. - №12. –С. 9-32.
40. Про Національну Доктрину розвитку фізичної культури і спорту: Указ Президента України від 28 вересня 2004 року. – К., 2004. – 9 с.
41. Про освіту: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – №21. – 1996. – С. 8.
42. Програма розвитку позашкільних навчальних закладів на 2002-2008 роки // Освіта України. – 2002. - №28. – 5 квітня. – С. 8-10.
43. Путалова И. Б. Правовые основы физической культуры и спорта / И. Б. Путалова. - Омск: СибГАФК, 1999. - С. 120-121.
44. Рабинович П. М. Основы заглавной теории права и держави: Навчальний посібник. – К. ІСДО, 1996. – 236 с.
45. Райзих А. А. Правовые основы физической культуры и спорта как учебная дисциплина в профессионально-правовой подготовке студентов ФФК / А. А. Райзих // Физическая культура и спорт в системе образования: сб. материалов VI Всерос. с междунар. участием научн.-практ. конф. – Красноярск, 2003. – С. 360-361.
46. Скрипник А. П., Олійник М. О. Правові основи організації та управління фізичною культурою, спортом і туризмом в Укр / Харківський державний інститут фіз. к-ри. – Х.: Основа, 1996. – 130с.
47. Скрипник А. П. Правові основи організації та управління фізичною культурою, спортом і туризмом в Україні / Харківський державний інститут фіз. к-ри. / А. П. Скрипник, М. О. Олійник. – Х.: Основа, 1996. – 130 с.
48. Скрипник А. П. Государственное руководство физической культурой и спортом в СРСР: Автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.02. – Х., 1982. – 18 с.
49. Смолка А. О. Правові основи спортивного менеджменту: Курс лекцій. – К.: Українське видавництво, 2006. – 220 с.
50. Справочник работника физической культуры и спорта: нормативные правовые и программно-методические документы, практический опыт, рекомендации / Авт. – сост. А. В. Царик. – 3-е изд., доп. и испр. – М.: Советский спорт, 2005. – 872 с.
51. Тягур Р. С. Нормативно-правові основи фізичної культури і спорту: Курс лекцій. – Івано-Франківськ, 2005. – 72 с.
52. Тягур Р. С. Нормативно-правові основи фізичної культури і спорту: курс лекцій / Р. С. Тягур. – Івано-Франківськ, 2005. – 72 с.
53. Уваров В. Н. Правовые основы физической культуры и спорта. Учебн. пособие для ин-тов физ. к-ры. М., “Физкультура и спорт”, 1978.
54. Уваров В. Н. Правовые основы спорта: лекция для слушателей Высш. шк. тренеров, фак. усовершенствования и для студентов ГЦОЛФКА / В. Н. Уваров. – М.: ГЦОЛФК, 1982. – 38 с.
55. Уваров В. Н. Правовые основы физической культуры и спорта: учебн. пособие для ин-тов физ. к-ры. / В. Н. Уваров. – М.: Физкультура и спорт, 1978. – 96 с.

56. Указ Президента України від 18 жовтня 2001 року “Про національну програму правової освіти населення”
57. Указ Президента України від 22 червня 1994 року №334/94 “Про державну підтримку розвитку фізичної культури і спорту в Україні” // Збірник міжнародних правових документів, законодавчих актів і нормативних документів України з питань соц.-правового захисту дітей. – К., 1998. – С. 405-406.
58. Уловистова Н. В. Правовые основы физической культуры и спорта как учебная дисциплина спортивных вузов / Н. В. Уловистова // Спорт: экономика, право, управление // Юрист. – 2004. – №3. – С. 23-26.
59. Филь С. Н., Пешков В. П. Профессиональная подготовка студентов в институте физической культуры. К.: Вища школа, 1985. – 135 с.
60. Філософія права: навч. посіб. / О.О. Бандура, С.А. Бублик, М.Л. Зінчковського та ін.; за заг. ред. М.В. Костицького, Б.Ф. Чміля. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 336 с.
61. Цільова комплексна програма “Вчитель”: Затверджена рішенням колегії МО і Президії АПН України від 29.10. 1997 р.
62. Чемакин И. М. Административно-правовые проблемы физического воспитания в СРСР: Автореф. дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.02 / Свердловский юридический ин-т им. Р. А. Руденко. – Свердловск, 1990. – 32 с.
63. Шиян Б. М. Теорія і методика фізичного виховання школярів. Частина 2. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2004. – 248 с.
64. Шиян Б. М. Правове та програмно-нормативне забезпечення системи фізичного виховання школярів: досягнення і невдачі / Б. М. Шиян // Тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. «Актуальні проблеми підготовки спеціалістів в галузі фізичної культури і спорту». – Івано-Франківськ, 2000. – С. 116.
65. Шиян Б. М. Теорія і методика фізичного виховання школярів. – Ч. 2. / Б. М. Шиян. – Тернопіль: Навч. книга – Богдан, 2004. – 248 с.

Друк цифровий. Гарнітура Times New Roman, Arial.
Друк: приватний підприємець Бойчук Анатолій Богданович
М. Івано-Франківськ, тел (0342) 55-94-54
tolikboychuk@i.ua

