**Відповіді на завдання 2-го етапу олімпіади з правознавства – 10 клас:**

**Завдання 1.**

1. В. 2. А. 3. А. 4. Б. 5. В. 6. Г. 7. А. 8. Г. 9. В. 10. В.

**Завдання 2.**

1. ………. суверенна …….. юридичних ………

2. . …….. розгалужена ………. самими ………

3. ……… суб’єктів …….. об’єкт…….

4. ……….. неурегульовані …….застосування ……..

5. ……… обов’язок ……….. одним …….

**Завдання 3.**

**1. Відмінні ознаки федерації та конфедерації**

1. Якщо федерація є союзною державою, то конфедерація – це союз незалежних держав.

2. Федерація може створюватися як на основі конституції, так і на основі договору, може бути також конституційно – договірною, у той час як конфедерація може створюватися тільки на основі договору.

3. Конфедерація, на відміну від федерації, є нестійким об’єднанням, вона або розпадається, або перетворюється у федерацію.

4. Із складу федерації, на відміну від конфедерації, не можна вийти (виняток Канада, конституція якої допускає вихід із федерації після проведення референдуму у суб’єкті федерації).

5. У федерації існує подвійне громадянство, а у конфедерації немає свого громадянства.

6. У конфедерації, на відміну від федерації, центральні органи влади є похідними, тобто вони формуються вищими органами суб’єктів конфедерації, а не виборцями, які проживають у суб’єктах конфедерації.

7. Між вищими органами конфедерації та органами влади складових конфедерації переважають координаційні зв’язки, а між вищими органами федерації та органами влади суб’єктів федерації переважають субординаційні зв’язки.

8. Між правовими системами складових конфедерації, на відміну від правових систем суб’єктів федерації, можуть існувати суттєві відмінності.

9. Конфедерація, на відміну від федерації, не є самостійним суб’єктом міжнародних відносин.

10. Спільний бюджет конфедерації складається з внесків членів конфедерації, а бюджет федерації складається з податків, платниками яких є жителі усіх суб’єктів федерації.

**2. Відмінні ознаки припинення трудового договору (далі - ТД) за угодою сторін та за бажанням працівника**

1. Для звільнення працівника за власним бажанням цілком достатньо лише його волевиявлення – через два тижні після подання роботодавцю відповідної заяви він може без будь-яких несприятливих для себе наслідків вже не виходити на роботу, незалежно від ставлення до його звільнення роботодавця; а обов'язковою умовою для припинення ТД за угодою сторін є наявність взаємного волевиявлення як працівника, так і роботодавця, яке спрямоване на припинення трудових відносин.

2. За угодою сторін може бути припинено, як правило, тільки строковий ТД або ТД укладений на час виконання певної роботи, а за бажанням працівника може бути припинено також безстроковий ТД.

3. Припинення ТД за бажанням працівника, на відміну від припинення ТД за угодою сторін, може здійснюватися всупереч волі однієї із сторін трудових відносин.

4. При звільненні за угодою сторін не потрібно попередження від працівника за два тижні, як це передбачено при його звільненні за власним бажанням.

5. Якщо має місце припинення ТД за бажанням працівника, то строк припинення трудових відносин визначається у законі ( 2 тижні, а в окремих випадках строк, про який просить працівник), а при припиненні ТД за угодою сторін строк припинення трудових відносин визначається самими сторонами за їх домовленістю.

6. При припиненні ТД за бажанням працівника має бути подана письмова заява, а форма угоди сторін про припинення ТД, як правило, є усною.

7. Якщо роботодавець і працівник вже домовилися між собою про припинення трудових відносин, то анулювання такої домовленості може мати місце лише у разі їх взаємної згоди на це, а якщо працівник подав заяву на звільнення, то до моменту видачі наказу про звільнення він може анулювати таку заяву в односторонньому порядку.

8. Якщо ТД припинено за бажанням працівника, то виплата допомоги по безробіттю триває 90 календарних днів, а у випадку припинення ТД за угодою сторін виплата допомоги по безробіттю здійснюється 360 днів.

**3.** **Відмінні ознаки необхідної оборони (далі - НО) та крайньої необхідності (далі - КН)**

1. Шкода у разі НО може бути заподіяна тільки тому, хто посягає, а у випадку КН вона, як правило, завдається третім особам, тобто не особі, яка здійснила посягання, і не власним інтересам особи, котра заподіяла шкоду в стані КН.

2. У випадку КН завдана шкода має бути менша, ніж відвернута або рівноцінна відвернутій, а за НО вона може бути навітъ більшою ніж та, яка могла б бути заподіяна посягання за умови, що межі НО не було перевищено.

3. За НО шкода, завдана посяганням, не підлягає відшкодуванню, а в разі КН суд може покласти обов'язок щодо відшкодування завданої шкоди на особу, яка її завдала або на осіб, в інтересах яких вона заподіяна.

4. У випадку КН небезпека не може бути відвернена іншим шляхом, окрім заподіяння шкоди, а при НО можливі інші способи уникнення небезпеки від посягання. Іншими словами право на КН, на відміну від права на НО, не є абсолютним.

5. Якщо джерелом небезпеки за КН можуть бути будь – які фактори, однак здебільшого це є дія стихійних сил, механізмів, тварин, то джерелом небезпеки при НО є лише суспільно небезпечне посягання, що вчиняється фізичною особою.

**Завдання 4.**

1. 1В; 2Д; 3Б; 4А. 2. 1А; 2В; 3Г; 4Б.

**Завдання 5.**

**Задача № 1**

1. Громадський порядок. 2. Громадська безпека. 3. Суспільні відносини, що забезпечують свободу совісті і віросповідання. 4. Суспільні відносини з охорони суверенітету України, цілісності і недоторканності її кордонів.

**Задача № 2**

**Батьки Мирона мають рацію (1 бал)**. Те, що Мирон досяг 16 років і працює за трудовим договором **не є достатніми підставами** для надання йому повної цивільної дієздатності, маючи яку, він міг би укладати позики без згоди батьків. Потрібен ще один юридичний факт, **а саме рішення органу опіки і піклування (2 бали).** Законодавець зазначає, що в описаній ситуації надання повної цивільної дієздатності провадиться за рішенням органу опіки та піклування **за заявою заінтересованої особи** (у нашому випадку Мирона) **за письмовою згодою батьків.** У разі відсутності такої згоди повна цивільна дієздатність може бути надана **за рішенням суду (3 бали)** (ст.35 ЦК України). Тож при роз’ясненні спору між батьками Мирона і позиководавцем слід виходити з того, що хлопець має **неповну** цивільну дієздатність, **вийшовши за межі якої,** він уклав згаданий договір позики **(2 бали)** (ст.32 ЦК України). Законодавець зазначає, що правочин, вчинений неповнолітньою особою за межами її цивільної дієздатності без згоди батьків, **може бути визнаний судом недійсним** за позовом заінтересованої особи, насамперед батьків **(2 бали)** (ст.222 ЦК України).

**Завдання 6.**

**Підстави припинення трудового договору:**

1) угода сторін;

2) закінчення строку крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3) призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада.

4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

8) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам [Закону України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18) "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

9) з підстав, передбачених [Законом України "Про очищення влади"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#n2);

10) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;

11) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;

12) смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

13) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

14) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

**Правила оцінювання завдань**

**Завдання 1.** Тести оцінюються в 1 бал або в 0 балів.

**Завдання 2.**

Кожне правильно вставлене пропущене слово оцінюється в 1 бал..

**Завдання 3.**

Перше порівняння оцінюється у 5 балів, друге у 4 бали по 0,5 бала за кожен правильно визначений пункт порівняння, третє порівняння оцінюється у 5 балів, по 1 балу за кожен правильно визначений пункт порівняння.

**Завдання 4.**

Кожна логічна пара оцінюється у 4 бали, по 1 балу за кожну правильно встановлену логічну пару.

**Завдання 5.**

**Задача № 1.**

Задача оцінюється у 4 бали, по 1 балу за кожен правильно визначений об’єкт правопорушення.

**Задача № 2.**

**Задача оцінюється у 10 балів.**

 **Завдання 6.**

Кожна правильно названа підстава про позбавлення батьківських прав та кожен правильно названий правовий наслідок позбавлення батьківських прав оцінюються в 1 бал.

***Максимальна кількість балів за виконання всіх завдань – 70***