

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НЕПОВНОЛІТНІМИ

Доп. – студ. гр. Ю-43 Устенко М.

Наук. кер – ст. викл. Чередниченко Н.В.

Неповнолітні займають особливе місце в суспільних відносинах, у виробництві матеріальних і духовних благ. Проте їх становище у суспільстві, рівень і ступінь діяльності як в особистих, так і у суспільних інтересах прямо залежить від держави, від того, які умови для соціалізації неповнолітніх вони створюють. На сьогодні все більша кількість підлітків замислюється над питанням, де і яким чином можна заробити гроші(звичайно, кожен прагне відчутти себе незалежною та самостійною людиною). Роботодавці ж, нехай і не дуже охоче, але все ж таки приймають на роботу неповнолітніх(адже на їх заробітній платі можна непогано заощадити, оскільки підлітки, на відміну від дорослих працівників, погоджуються майже на будь-яку суму винагороди за свою працю).

Тому нині актуальним є вдосконалення правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні, зокрема питання припинення трудових правовідносин з ними.

Стаття 43 Конституції України і ст. 187КЗпП проголосили, що у трудових правовідносинах неповнолітні працівники прирівнюються у правах до повнолітніх. Отже, на неповнолітніх поширюються ті ж норми(які регулюють підстави припинення трудових відносин), що й на повнолітніх.

Так, підставами припинення трудового договору з неповнолітніми є: угода сторін;закінчення строку, встановленого п. 2 (визначений строк, встановлений за погодженням сторін) і п.3(укладений на час виконання певної роботи)ст.23КЗпП, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу чи на вимогу

профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; підстави, встановлені контрактом, тощо.

При розірванні договору з неповнолітніми працівниками повинен дотримуватися загальний порядок звільнення працюючих, встановлений КЗпП. Підлітки, як і дорослі працівники, можуть припинити трудові відносини з власної ініціативи, і, у свою чергу, власник або уповноважений ним орган вправі звільнити неповнолітнього з підстав, наведених у законі.

При цьому звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, крім дотримання загального порядку, тільки за згодою служби у справах неповнолітніх при виконкомі місцевої ради. Це значить, що для звільнення неповнолітнього працівника за ініціативою власника необхідно мати згоду не тільки комітету профспілки, а й названої служби. Без такої згоди звільнення є незаконним, і неповнолітній підлягає обов'язковому поновленню на попередньому місці роботи. Роботодавець зобов'язаний також повідомити у триденний строк у згадану службу про всі випадки подання підлітком заяви з проханням про звільнення з роботи за власним бажанням. Одержавши таке повідомлення, служба повинна з'ясувати справжні причини заяви про це і за результатами розгляду або вжити заходів до усунення виявлених причин і поновити неповнолітнього на попередньому місці або працевлаштувати його на іншу роботу.

Служба у справах неповнолітніх не може заборонити неповнолітньому працівникові звільнитися за власним бажанням; вона перевіряє тільки обґрунтованість останнього, обставини, що спонукали підлітка подати таку заяву. Тому власник не має права затримувати звільнення неповнолітнього з мотивів відсутності згоди на це служби. Підстави звільнення

неповнолітніх працівників такі ж, як і дорослих, і викладені у ст. 40КЗпП. При цьому звільнення підлітків у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи, а також поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування (ст. 198КЗпП).

Судова практика свідчить, що звільнення молодих працівників з мотивів невідповідності займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації є недопустимим, якщо буде встановлено, що вони не змогли оволодіти технікою виробництва через відсутність достатнього досвіду і навиків у праці чи не здатні справитися з дорученою їм роботою у зв'язку з недостатнім трудовим стажем тощо.

Відповідно до ст. 200КЗпП і п. 25 положення про права профспілкового комітету підприємства, установи, організації питання звільнення неповнолітніх розглядаються власником і комітетом профспілки.

Цікавою особливістю припинення трудових правовідносин з неповнолітніми також є те, що відповідно до чинного законодавства розірвати трудовий договір з працівником, який ще не досяг 18 років, можна не тільки з ініціативи роботодавця та самого неповнолітнього працівника, а й з ініціативи батька чи матері (усиновлювача чи піклувальника) останнього, а також державних органів і службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Щоправда, цей варіант припинення трудових відносин з неповнолітнім можливий лише у разі, коли подальше виконання трудового загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси (наприклад, заважає навчанню неповнолітнього). Тобто, припинення трудових правовідносин з

неповнолітніми мають, згідно з законодавством України, свої особливості.

ВПЛИВ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ НА ФОРМУВАННЯ І РОЗПОДІЛ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

Доп. - Харченко В. гр.Ю-32,

Іващенко О. гр. Ю-34

Наук. кер. - доц. Валенкевич Л.П.

Згідно статті 63 Бюджетного кодексу України місцевий бюджет містить в собі надходження і витрати на виконання повноважень органів влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування (ОМС). Ці надходження і витрати складають єдиний баланс відповідного бюджету.

Стаття 64 Бюджетного кодексу України до доходів, що закріплюються за бюджетами місцевого самоврядування та враховуються при визначенні обсягів міжбюджетних трансфертів, відносить такі податки і збори (обов'язкові податкові платежі):

Прибутковий податок з громадян; державне мито; плата за торговий патент на здійснення деяких видів підприємницької діяльності (ПД); єдиний податок для суб'єктів малого підприємництва.

Згідно статті 65 Бюджетного кодексу України до доходів бюджетів міст республіканського та обласного значення зараховується 75 відсотків від загального обсягу прибуткового податку з громадян, що справляється на території цих міст, а до доходів бюджетів міст районного значення, сіл, селищ чи їх об'єднань зараховується 25 відсотків.

Відповідно до статті 89 Бюджетного кодексу України до видатків, які здійснюються з районних бюджетів та бюджетів міст республіканського Автономної Республіки Крим і міст обласного значення та враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, належать видатки на: