

орендної плати; повернення коштів у разі припинення договору з ініціативи орендаря; повернення коштів у разі розірвання договору оренди житла з викупом у зв'язку з його невиконанням. Орендні платежі складаються з платежів на викуп житла та винагороди (доходу) орендодавця. Вартість житла, визначена у договорі оренди, складається з платежів на викуп житла та початкового внеску орендаря [1].

Винагорода (дохід) орендодавця визначається як процентна ставка від платежів на викуп житла, розмір якої встановлюється у договорі оренди.

Сплата орендних платежів у повному обсязі засвідчується актом, що є невід'ємною частиною договору. Орендар має право достроково погасити платежі на викуп житла.

#### *Література*

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. (в ред. від 02.11.2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

2. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України: у 2 т. / за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнєцової, В. В. Луця. – К.: Юрінком Інтер, 2010. – Т. II. – 1056 с.

УДК 349.22:331.106:347.157(043.2)

**Кунц І.С., Омелько Г.Т.,** студентки,  
Навчально-науковий Юридичний інститут,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Белуга Ю.М., старший викладач

## **ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕПОВНОЛІТНІМИ**

Право на працю є основним конституційним правом громадян України. Воно проголошене ст. 43 Конституції України, визначається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку погоджується [1, ст. 43].

Право на працю реалізується різними шляхами. Одні громадяни займаються індивідуально-трудовою діяльністю, інші – створюють або влаштовуються в кооперативні чи акціонерні товариства. Переважно більшість громадян влаштовуються на роботу шляхом укладення трудового договору як наймані працівники на підприємства, незалежно від їх форм власності.

Трудове право, зокрема й стосується прав неповнолітніх, виникло як право найманого працівника на захист власних прав та утисків від роботодавця. Із середини ХІХ століття в окремих державах Європейського простору з'являються окремі законодавчі акти, якими встановлювалися

певні рамки дій роботодавця по відношенню до працівника. Для прикладу, це акт яким було заборонено працю дітей до восьми років (Франція, 1841 р., Англія, 1802 р.), про обмеження застосування праці дитячої праці на нічних та небезпечних роботах (Росія, 1882 р., 1885 р.) [2, с. 160]. Якщо підійти до огляду даного питання з більш глобальних позицій, то стає цілком очевидним, що перші нормативно-правові акти, які регулювали трудові відносини між працівником та роботодавцем, стосувалися саме обмеження використання праці неповнолітніх та жінок.

На сьогоднішній день основним (центральним) законодавчим актом (після Конституції України), що регулює трудові відносини працівників та визначає засади й гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП).

Чимало особливостей існує при укладенні трудового договору з неповнолітніми працівниками. Переважно вони зводяться до забезпечення цій категорії осіб додаткових гарантій.

За загальним правилом ст. 187 КЗпП неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Законом визначено, що трудовий договір з неповнолітніми може укладатися по досягненню ними 16 років. Особи молодше 16 років можуть укладати трудовий договір за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює: усиновителів, піклувальників. Така згода обов'язково повинна бути виражена у письмовій формі. Усі неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Але в новому Трудовому кодексі України зазначається, що в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою [4].

Законодавство забороняє укладення трудового договору з неповнолітніми на роботу з важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземні роботи [3, с. 190]. Також КЗпП забороняє залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Крім того, згідно зі ст. 24 КЗпП трудовий договір з неповнолітніми обов'язково укладається в письмовій формі.

Відповідно до ст. 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- для працівників віком 16-18 років – 36 год. на тиждень;
- для осіб віком 15-16 років (учнів віком 14-15 років, які працюють у період канікул) – 24 год. на тиждень.

При цьому, заробітна плата неповнолітнім працівникам при скороченій тривалості роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості роботи.

Звільнення працівників, молодших 18 років, з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах дітей.

Отже, праця неповнолітніх володіє рядом специфічних рис, в силу чого повинні бути створені оптимальні умови для їх розвитку та трудової діяльності.

#### *Література*

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. – 5-те вид., перероб. і доп. / Н. Б. Болотіна – К.: Знання, 2008. – 860 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змінами) // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 2. – Ст. 25.
4. Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) (реєстр. № 1658) від 20.05.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

УДК 347.651.68(043.2)

**Кучеренко І.А.**, студент,  
Навчально-науковий Юридичний інститут,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Білоусов В.М., старший викладач

### **ПРОПУЩЕННЯ СТРОКУ НА ПРИЙНЯТТЯ СПАДЩИНИ**

На підставі норм Цивільного кодексу України для прийняття спадщини встановлено строк – шість місяців до закінчення якого спадкоємець повинен звернутися до нотаріуса із заявою про прийняття спадщини. Якщо в установленій законом строк спадкоємець це зробив, то після закінчення шестимісячного строку нотаріус видає свідоцтво про право на спадщину [1].

Однак, бувають ситуації, коли спадкоємець не встигає до шести місяць з дня відкриття спадщини звернутися до нотаріуса. У такому випадку він вважається таким, який пропустив строк на прийняття