

НАУКОВИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ВІСНИК

*Ювілейний випуск присвячений 95-ій річниці
Одеського національного економічного університету*



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ У УКРАЇНІ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЦТВОМ**

**НАУКОВИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ
ВІСНИК**

*Ювілейний випуск присвячений 95-ій річниці
Одеського національного економічного університету*

№ 23

Одеса – 2016

Науковий студентський вісник. Одеський національний економічний університет. Факультет економіки та управління виробництвом. – 2016. - №23. - 121 с. – Мови: укр., рос.

Редакційна колегія

Ляліков С.В. (головний редактор), к.е.н., доцент кафедри МЕ, декан ФЕУВ
Доброва Н.В. (заст. головного редактора), к.е.н., доцент кафедри ЕУНГ, заст. декана ФЕУВ

Літвінов О.С., к.е.н., доцент кафедри ЕП, заступник декана ФЕУВ
Кіршо С.М., к.ф.н., доцент кафедри МтаППП, зав. кафедри МтаППП
Грінченко Р.В. (відповідальний секретар), к.е.н., доцент кафедри ЕП

ВСТУП

4

РОЗДІЛ 1. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

13

Бражнік А.О. Загальна характеристика агентського договору

14

Бурсова М. В. Право працівників на грошову компенсацію за невикористану відпустку

17

Бовченко А. О. Особливості юридичної відповідальності за податкові

21

правопорушення

Жамбей Т. В. Общая характеристика права хозяйственного ведения и права

24

оперативного управления

Журавка Ю. А. Особливості правового статусу акціонерних товариств

27

Маргарян Е. Ш. Особливості правового статусу товариств з обмеженою

32

відповідальністю

Пінті В.С. Правове регулювання мінімальної заробітної плати в Україні: порівняльно-

35

правовий аспект

Ровнягіна Д. С. Новели законодавства щодо ліцензування видів господарської

40

діяльності в Україні

Шевченко М. В. Роль правового регулювання у розвитку економічних відносин

44

РОЗДІЛ 2. ЕКОНОМІЧНІ ПИТАННЯ У ФІЛОСОФІЇ, ІСТОРІЇ ТА

49

ПОЛІТОЛОГІЇ

Балахніна А.О.Нагайці — поліетнічне утворення

50

Гербиш В. Г. Дубівська трагедія в контексті національно-визвольних змагань 1917-

51

1920 років

Дьяконова М. О. Масовізація суспільства як визначальна детермінанта кризових явищ сучасної культури

55

Жамбей Т. В. Творчий потенціал освіти в умовах аксіологічного релятивізму

58

сучасного суспільства

Журавка Ю. А. Людина в лабіринті ідентичностей

62

Здоровець К.В. Ліквідація гетьманщини: XVIII ст.

66

Колібабчук О.Б. Проблема жіночої освіти в наддніпрянській Україні у XIX столітті:

69

історіографічний огляд

Маргарян Э. Ш. Глобализм и нация: поиски контуров социального

71

Маргарян Э. Ш. Социологический анализ религии как социокультурного института

75

Прокопьев А.Д. Тенденции мировой миграции

79

Ровнягіна Д. С. Сучасна людина в контексті переоцінки цінностей

82

Супруга Д. В. От терпимости до любви к «другому»: роль толерантности в

85

межкультурной коммуникации

Шевченко М.В. Сознательное и подсознательное в искусстве

89

РОЗДІЛ 3. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ

93

Власюк Д.Д. Методи оцінки конкурентоспроможності підприємства

94

Іванова А. Л. Ефективність використання трудових ресурсів підприємства

96

Кільчевська Т.О. Вибір показника прибутку для розрахунку рентабельності продаж

99

Коба Х. Формування, розподіл та використання прибутку промислового підприємства

101

Кравець С. Фактори впливу на конкурентоспроможність продукції

104

Минина М. Сущность экономической эффективности

107

Мішкевич А.С. Шляхи підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств

111

Новікова Ю.В. Проблеми впровадження геліоенергетики на підприємствах України

114

Савчак М.М. Теоретичні основи економічної безпеки підприємства

117

Однією із принципових відмінностей агентського договору від інших посередницьких договорів, є його предмет. Він повинен бути конкретизований у вказівках принципала, наприклад, шляхом зазначення видів і характеру проведених операцій, порядку та умов надання послуг. Отже, предметом агентського договору є надання посередницьких послуг. Більш спрощена процедура укладення агентського договору, у порівнянні з договорами комісії і доручення, є його безумовною перевагою.

Література:

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page>

Бурсова М. В.
викладач Райлян О. Г.

ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ГРОШОВУ КОМПЕНСАЦІЮ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ВІДПУСКУ

Постановка проблеми. В правовій системі сучасної України відбуваються складні процеси реформування. Слід звернути особливу увагу на питання, пов'язані з грошовою компенсацією працівникам за невикористану відпустку.

Відповідно до ст. 6 Закон України «Про відпустки», щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. При цьому ст. 11 Закону встановлює заборону ненадання щорічних відпуск повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці. Але досить часто на практиці з різних причин працівники не використовують своє законне право на відпустку, і тоді виникає питання грошової компенсації за невикористану відпустку [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичне обґрунтування і практична реалізація даного питання було предметом дослідження зарубіжних та вітчизняних науковців, як Л. П. Гарашенко, М. Г. Александров, Л. Я. Гінцбург, О. С. Хохрякова, Р. З. Лівшиць, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, В. С. Венедиктов та інші, але деякі питання щодо права працівників на грошову компенсацію за невикористану відпустку в повній мірі не вирішуються.

Метою статті є дослідити правові підстави, методику виплат та порядок нарахування грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки, зробити висновки і визначити основні напрямки їх подальшого удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до ст. 39 Конституції України, кожен, хто працює, має право на відпочинок. Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією [2], Законом «Про відпустки» [1], Кодексом законів про працю [3], іншими законами та нормативно-правовими актами України.

Міністерство праці та соціальної політики України з цього приводу має досить чітку позицію, яка викладена у Листі від 24.06.2011 р., № 208/13/116-11 [4]. В ньому

наголошується, що, якщо працівник з якихось причин не скористався правом на щорічну відпустку за попередній рік чи за кілька попередніх років, він має право використати їх частинами, а у випадку звільнення має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні щорічних відпусток.

Термін давності не передбачений законодавством, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки, в разі їх невикористання, воно не містить заборони надавати щорічні відпустки.

Підстави для виплати грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки. Згідно ст. 24 ЗУ «Про відпустки» [1], а також ст. 83 Кодексу законів про працю України [3], грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки виплачується у наступних випадках:

- у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи, у разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості;

- у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник;

- за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні;

- особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається;

- у разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям.

Відповідно, законодавець передбачив можливість виплати грошової компенсації при звільненні за всі невикористані дні щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 19 ЗУ «Про відпустки» [1]). В практичній діяльності виникають випадки, коли працівнику, звільненому за порушення трудової дисципліни, відмовляється в реалізації права на отримання грошової компенсації за невикористану відпустку. З цього приводу Н.М. Вапнярчук зазначає, що в разі звільнення працівника за порушення трудової дисципліни він немає права на отримання невикористаної відпустки перед звільненням. Втім таке обмеження не можна розглядати як відсутність права на отримання грошової компенсації за невикористану відпустку. Так як остання надається працівникові незалежно від причин звільнення. За відсутності в працівника права на відпустку, у нього залишається право одержати грошову компенсації за невикористану відпустку на загальних підставах [5].

В разі переведення працівника на інше підприємство, ст. 83 Кодексу законів про працю України [3] і ст. 24 ЗУ «Про відпустки» [1] надає працівникам можливість реалізувати право на відпочинок та право перерахування компенсацій за невикористані дні щорічних відпусток на рахунок підприємства, на яке переводиться працівник. Коли грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток була перерахована на рахунок цього підприємства, працівник має право на використання щорічної відпустки повної тривалості або отримання грошової компенсації – у разі звільнення.

Якщо працівник використовує відпустку тривалістю 24 календарних дні, то він одержує право на грошову компенсацію за іншу частину невикористаних днів щорічних відпусток. Слід зазначити, що відповідно до ч. 2 ст. 10 ЗУ "Про відпустки", щорічні

додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватися одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї [1]. Працівник має право використати основну відпустку, а потім вимагати грошову компенсацію за щорічні додаткові відпустки, але вже після використання права на основну відпустку. У разі, коли працівник має бажання використати лише частину щорічної основної відпустки, а за іншу частину одержати грошову компенсацію, тоді це питання він повинен обговорювати з роботодавцем.

Можна зробити висновок, що при виплаті грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки необхідно опиратися на те, що відповідно до ст. 83 Кодексу законів про працю України, на вимогу працівника вона може бути стягнена за всі дні невикористаної ним щорічної відпустки, основної і додаткової, для працівників, які мають дітей, згідно зі ст. 182-1 Кодексу законів про працю України, лише у разі звільнення з роботи, а під час неї - тільки за частину цих відпусток за умови, що надані працівникові щорічні і додаткові відпустки триватимуть не менше 24 календарних днів; та якщо сам працівник не є особою віком до 18 років. Крім зазначених відпусток, інші надаються лише за призначенням і вже грошовою компенсацією замінюватися не можуть [5].

Особливу увагу хотілося б звернути на порядок нарахування грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки. Для розрахунку розміру компенсації за невикористану відпустку, необхідно розрахувати середньоденну заробітну плату робітника за розрахунковий період та помножити її на кількість днів невикористаної відпустки. Постановою Кабінету Міністрів України №100 від 08.02.1995 затверджений порядок обчислення середньої заробітної плати (далі - Порядок №100) [6].

Період для розрахунку середньої заробітної плати, згідно Порядку №100, складає 12 повних календарних місяців, що передбачають надання відпустки. У тому разі, коли працівник пропрацював на підприємстві менше року, його заробітну плату розраховують за фактично відпрацьованим часом. З першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка, відлічується розрахунковий період.

У розрахунковому періоді кількість календарних днів зменшується на неробочі, перелік яких наведений у ст. 73 Кодексу законів про працю України, та 10 вихідних. Із розрахункового періоду виключається час, коли працівник не працював із поважних причин та не отримував заробітної плати, а також у разі відпустки без збереження заробітної плати.

Відповідно п. 3 Порядку №100, під час обчислення середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження враховуються:

- основна заробітна плата;
- надбавки і доплати (за роботу в нічний час та надурочну роботу; суміщення професій і посад; високі досягнення в праці (високу професійну майстерність); розширення зон обслуговування або виконання підвищених з обсягів робіт робітниками-почасовиками; умови праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою, виступу років та інші);
- виробничі премії та премії за економію конкретних видів палива, електроенергії і теплової енергії;
- винагорода за підсумками річної роботи та виступу років тощо [6].

Згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату, премії включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають. При обчисленні середньої заробітної плати за останні два календарні місяці, премії, які виплачуються за квартал і більш тривалий проміжок часу, включаються в заробіток в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. Коли число робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьовано не повністю, винагороди, премії та інші заохочувальні виплати під час обчислення середньої заробітної плати за останні два календарних місяці враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді.

За підсумками роботи за рік і за вислуту років одноразова винагорода включається до середнього заробітку шляхом додавання до заробітку кожного місяця розрахункового періоду 1/12 винагороди, яка нарахована за попередній календарний рік у поточному році.

В розрахунок середньої заробітної плати включаються усі виплати в тому розмірі, в якому вони нараховані, без стягнення аліментів та без виключення сум відрахування на податки тощо, за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, які засуджені за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі.

Обчислюючи середню заробітну плату для оплати за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або компенсації за невикористані відпустки, крім зазначених вище виплат, до фактичного заробітку включаються виплати за час, протягом якого працівнику зберігається середній заробіток та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Отже, після визначення середньоденного рівня заробітної плати працівника, його слід помножити на кількість днів невикористаної відпустки, що складе розмір необхідної грошової компенсації.

Не менш важливим є питання виплати грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки. Для працівника, що продовжує працювати у роботодавця, виплата грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки відбувається за його бажанням (заявою) і строк оплати визначається шляхом переговорів з роботодавцем, за умови, що тривалість наданих йому відпусток не є меншою ніж 24 календарних дні [7].

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненням працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум, згідно зі ст. 116 Кодексу законів про працю України. Відповідно до ст. 117 Кодексу законів про працю України, в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку [8].

Висновки. Законом затверджено, що кожен працівник має право на відпочинок, при цьому невикористання цього права шляхом отримання відпустки, дає можливість працівникові компенсувати його у грошовій формі. В таких випадках при звільненні працівника, роботодавцеві слід пам'ятати про розрахунок саме в день звільнення, а працівникові – що дана сума обчислюється на основі окладу, і при отриманні неофіційної зарплатні компенсація може значно зменшуватися.

Література:

1. Закон України «Про відпустки» [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: URL.: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80/page>
2. Конституція (Основний Закон) України [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: URL.: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/888-09>
3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: URL.: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20110513/page>
4. Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток: лист Мінпраці України від 24.06.2011 р., № 208/13/116-11 [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: URL.: <http://profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/2125-208.html>

5. Деякі питання, пов'язані з грошовою компенсацією за невикористані щорічні відпустки [Електронний ресурс]. / Н.М. Вапнярчук // - Режим доступу до ресурсу: URL.: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/chapter/80/674/25957#chlist>
6. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 р. № 100. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>
7. Судовий захист права на відпустки за трудовим законодавством України [Електронний ресурс]. / Сонін О.Є. // - Режим доступу до ресурсу: URL.: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/19607/%D1>
8. Грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки у разі звільнення працівника [Електронний ресурс]. / Супрун Людмила // - Режим доступу до ресурсу: URL.: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3104>

Вовченко А. О.
к.ю.н. Ткачук А.С.

ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОДАТКОВІ ПРАВОПОРУШЕННЯ

Актуальність обраної теми. На сьогодні прийнято багато новел у податковому законодавстві, тому дослідження особливостей юридичної відповідальності за несплату податків та інші правопорушення у сфері оподаткування, без сумніву, є актуальним.

Виконання платниками податків та іншими суб'єктами податкового обов'язку об'єктивно не може спиратися лише на високий рівень їх правової культури та усвідомлення суспільної значущості передбаченої нормами податкового права належної поведінки. У сучасних умовах для забезпечення необхідного рівня податкових надходжень вирішального значення набуває застосування заходів державного примусу в податковій сфері. Державний примус у податковій сфері реалізується через установлений законодавством механізм юридичної відповідальності. Головне призначення відповідальності полягає у державному примусі до реального виконання обов'язків.

У податковому праві, враховуючи специфіку предмета і методу правового регулювання, застосування юридичної відповідальності до зобов'язаних суб'єктів податкових правовідносин завжди пов'язано з невиконанням або неналежним виконанням ними податкового обов'язку. Особливістю відповідальності за порушення податкового законодавства є її компенсаційно-каральний характер. Зміст компенсаційної ознаки полягає в необхідності відшкодування збитків держави та органів місцевого самоврядування внаслідок неотримання надходжень податків, зборів, інших обов'язкових платежів до бюджетів і державних цільових фондів.

Тему податкових правопорушень в своїх роботах розкривали такі автори, як Витрянський В.В., Герасименко С.А., Пепеляєв С.Г., Альохін А.П., Гаухман Л.Д., Максимов С.В., Кучеров І.І., Петрова Г.В. та інші. Однак з огляду на динамічність податкового законодавства тема відповідальності залишає дискусійні питання.

Метою даної статті є ознайомлення з видами юридичної відповідальності, які застосовуються при податковому правопорушенні, передбаченому законодавством України.

Виклад основного матеріалу. Податковими правопорушеннями є протиправні діяння (дія чи бездіяльність) платників податків, податкових агентів або їх посадових осіб, а також посадових осіб контролюючих органів, що призвели до невиконання або неналежного виконання вимог, встановлених Податковим кодексом України та іншим законодавством, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи [1, ст.