

## ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ З ПОЗОВОМ ПРО СТЯГНЕННЯ АЛІМЕНТІВ

Згідно ст. 180 СК України батьки зобов'язані утримувати дитину до досягнення нею повноліття. Батьки можуть домовитись між собою про способи виконання ними обов'язку щодо утримання дитини. Відповідно, той з батьків, хто проживає окремо від дитини, може брати участь в утриманні дитини у грошовій та/або натуральній формі.

Домовленість батьків про утримання дитини можна засвідчити письмовою угодою, яка складається батьками самостійно або за допомогою юриста, в ньому прописуються порядок і суми сплати на утримання дітей, після чого вона засвідчується нотаріально. Необхідно наголосити, що нотаріальне посвідчення є обов'язковим. Якщо така угода обмежує права дитини, її можна оскаржити в суді. При складанні угоди самостійно потрібно пам'ятати, що вона не повинна містити умови такі, що суперечать законодавству та змісту конкретного одержувача і платника аліментів. У цьому випадку сплата аліментів проводиться самостійно особою, що взяла на себе аліментні зобов'язання, або нею подається відповідна заява до бухгалтерії за місцем роботи з проханням робити відрахування і перекази на рахунок одержувача.

Якщо такої домовленості між батьками щодо утримання дитини не досягнуто, то особа, на утриманні якої є дитина, може звернутись до суду за позовом про стягнення аліментів на утримання дитини. За рішенням суду кошти на утримання дитини (аліменти) присуджуються у частці від доходу її матері, батька або у твердій грошовій сумі. Аліменти можна стягувати не тільки після розлучення, але і в період шлюбу, якщо один з подружжя ухиляється від витрат на утримання членів сім'ї або проживає окремо.

Для звернення до суду для стягнення аліментів на дитину необхідно скласти позовну заяву, до якої додаються такі документи: ксерокопія паспорта заявника з відміткою про реєстрацію; копія свідоцтва про народження дитини (дітей), щодо якої складено позовну заяву; копія свідоцтва про розірвання (або укладання) шлюбу; довідка про склад сім'ї (для підтвердження факту спільного проживання дитини з позивачем). Згідно ЗУ «Про судовий збір» від сплати судового збору звільняються позивачі - за подання позовів про стягнення аліментів (набирає чинності 01.11.2011 року).

Якщо Вам відомо місцезнаходження та місце роботи другого з батьків (до кого подається позов), можна заздалегідь зробити запит про розмір його заробітної плати та отриману довідку додати до заяви.

Позов про стягнення аліментів може розглядатися у відсутності відповідача, останній ставиться до відома про рішення суду поштовим повідомленням, а також виконавчий лист надсилається за місцем його роботи.

Звернення до суду про встановлення аліментних зобов'язань можливе лише за відсутності угоди. Якщо ж вона була укладена сторонами, то звернення до суду може бути з позовом про визнання угоди недійсною і встановлення нового розміру та порядку сплати аліментів.

Частка заробітку (доходу) матері, батька, яка буде стягуватися як аліменти на дитину, визначається судом. Якщо аліменти стягуються на двох і більше дітей, суд визначає єдину частку від заробітку (доходу) матері, батька на їх утримання, яка буде стягуватися до досягнення найстаршою дитиною повноліття. Якщо після досягнення повноліття найстаршою дитиною ніхто з батьків не звернувся до суду з позовом про визначення розміру аліментів на інших дітей, аліменти стягуються за вирахуванням тієї рівної частки, що припадала на дитину, яка досягла повноліття.

Якщо платник аліментів має нерегулярний, мінливий дохід, частину доходу одержує в натурі, а також за наявності інших обставин, що мають істотне значення, суд за заявою платника або одержувача може визначити розмір аліментів у твердій грошовій сумі. Крім того, розмір аліментів, визначений судом у твердій грошовій сумі, підлягає індексації відповідно до закону.

При визначенні розміру аліментів суд враховує: 1) стан здоров'я та матеріальне становище дитини; 2) стан здоров'я та матеріальне становище платника аліментів; 3) наявність у платника аліментів інших дітей, непрацездатних чоловіка, дружини, батьків, дочок, сина; 4) інші обставини, що мають істотне значення.

Потрібно мати на увазі, що кожна сторона повинна обґрунтувати обставини, на які вона посилається. Тобто, наприклад, стан здоров'я дитини можна засвідчити відповідними медичними довідками, виписками тощо; наявність інших дітей на утриманні - свідоцтвами про їх народження та довідкою про склад сім'ї тощо.

(Закінчення - незабаром).

Олександр КОСТЮКЕВИЧ,  
голова районного суду.

3 1 липня 2011 року набрав чинності ЗУ «Про засади запобігання та протидії корупції» від 07.04.2011 року № 3206-VI.

Як свідчать назва та зміст закону, пріоритетного значення набуває превентивний підхід до подолання корупції, що є істотною відмінністю від домінуючого раніше репресивного характеру законодавства, за якого основна увага приділялася питанням відповідальності за корупційні правопорушення. Тож, як завжди говорять лікарі: «Хворобу краще попередити, ніж боротися з її наслідками».

Отже, зупинимось на найважливіших положеннях нового закону.

В першу чергу, Законом

# КОРУПЦІОНЕРІВ - ДО ЄДИНОГО ДЕРЖАВНОГО РЕЄСТРУ ПОРУШНИКІВ ЗАКОНУ

Україні «Про засади запобігання та протидії корупції» значно розширено перелік суб'єктів відповідальності за корупційні правопорушення - антикорупційне законодавство поширюється не лише на державних службовців, а й на осіб, які працюють на державу, але не наділені таким статусом. Це дозволяє докорінно змінити ситуацію із високим рівнем зловживання у зонах підвищеного корупційного ризику, зокрема, таких, як освіта та медицина.

Крім того, за корупційні правопорушення стає можливим притягнути до відповідальності посадових осіб іноземних держав та міжнародних інституцій, а також представників приватно-

го сектору.

Законом встановлена низка обмежень щодо використання службового становища (заборона, з метою одержання вигоди неправомірно сприяти фізичним, або юридичним особам у здійсненні ними своєї діяльності; неправомірно сприяти у призначенні особи на ту чи іншу посаду; втручатися в діяльність інших органів державної влади; надавати не передбачені законодавством переваги).

Також передбачені обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності.

Зокрема, публічним службовцям заборонено займатися іншою оплачуваною чи підприємницькою діяльністю (за винятком окремих видів діяльності), входити до складу керівних органів підприємств чи організацій, що мають на меті одержання прибутку.

Власне кажучи, саме ці обмеження не можна назвати принципово новими, однак їх перелік та формулювання у новому законі є більш чітким, ґрунтовним та деталізованим.

Варто відзначити, що у Законі приділено значну увагу питанню вдосконалення механізму добору на публічну службу. Важливим елементом процедури добору є спеціальна перевірка

стосовно претендентів на службу. Результати перевірки будуть визначальними при вирішенні питання щодо призначення особи на посаду.

Законом встановлені норми, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів. Так, державні службовці повинні уживати заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів, а у разі його наявності - невідкладно повідомити про це безпосереднього керівника.

Новим в українському антикорупційному законодавстві є обмеження щодо осіб, які припинили публічну службу. Таким особам забороняється протягом

них службовців, а також за їх втратами, зберігаючи існуючий на сьогодні загальний порядок здійснення такого контролю шляхом щорічного декларування.

Передбачається також «викорінити» практику фінансування державних органів за рахунок тих чи інших фізичних та юридичних осіб, яка аж ніяк не сприяє забезпеченню принципу об'єктивності в роботі цих органів.

Запорукою успіху в запобіганні та протидії корупції є формування в населення ставлення нетерпимості до її проявів, тому законом передбачено широке залучення громадськості до заходів у сфері подолання

корупції.

Законом передбачено чітке розмежування адміністративної та кримінальної відповідальності за корупційні правопорушення. Також встановлюється обов'язкове звільнення з роботи осіб, які притягнуті до відповідальності за вчинення таких правопорушень.

Важливим стримуючим від вчинення корупційних діянь фактором є запровадження Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення.

Олена ПЕЛЕХ,  
начальник районного управління юстиції.

# ЯКЩО ВАС ЗВІЛЬНЯЮТЬ

На численні запити працюючих щодо їх звільнення з ініціативи власника підприємства Ківерцівська районна профспілкорова організація працівників агропромислового комплексу повідомляє, що пунктом 1 статті 40 Кодексу Законів про працю України визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації.

Власник або уповноважений ним орган повинен дотримуватися такого порядку дій:

1. Якщо на підприємстві створена первинна профспілкорова організація, власник або уповноважений ним орган має дотримуватися вимог частини третьої статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше, як за три місяці до намічених звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень. У випадках, коли на підприємстві немає профспілки, зазначені питання бажано погоджувати з виборним представником від трудового колективу; необхідно отримати згоду від виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на розірвання договору з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України, щодо кожного працівника, крім випадків, коли така згода не вимагається.

Подання власника або уповноваженого ним органу розглядається в порядку, пе-

редбаченому статтю 43 Кодексу.

2. Видати відповідний наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін, утворюються комісії з проведення ліквідації або реорганізації, яким доручається здійснити заходи, пов'язані з ліквідацією або реорганізацією підприємства.

3. Скласти і затвердити в установленому порядку новий штатний розпис.

4. Видати наказ, яким уповноважити відділ кадрів або інший відділ підприємства, на який покладено функції відділу кадрів провести необхідні заходи в зв'язку зі звільненням працівників (не пізніше, ніж за два місяці до їх проведення), включаючи ознайомлення працівників з наказом під розпис та вручення повідомлення про звільнення. Відділ кадрів повинен підготувати письмове повідомлення про можливе звільнення працівників та за два місяці до запланованого вивільнення персонально (під розпис) ознайомити кожного працівника з наказом про внесення змін в організацію виробництва і праці та вручити письмове повідомлення. Одночасно з попередженням пропонується працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Протягом двох місяців від дати попередження від працівників, істотні умови праці яких зміняться, доцільно отримати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або відмову від цього).

Гарантії для працівника при звільненні його відповідно пункту 1 статті 40 Кодексу.

1. Працівник в будь-який час вправі змінити своє рішення: скасувати раніше дану

згоду на продовження роботи, скасувати раніше заявлену відмову від продовження роботи.

2. Звільнення може відбутися не раніше закінчення двохмісячного турміну з моменту попередження. Водночас, якщо сам працівник виявить бажання звільнитися раніше, ніж закінчиться зазначений термін попередження про звільнення, власник повинен провести звільнення у термін, про який просить працівник.

3. Працівники, яких попереджено про наступне вивільнення, і посади яких відсутні у новому штатному розписі, продовжують працювати ще не менше двох місяців і отримують заробітну плату.

4. Відповідно до статті 47 Кодексу в день звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові відповідно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок, виплату всіх сум, що належать йому від підприємства. У разі звільнення працівника з ініціативи власника він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи.

5. При припиненні трудового договору з підстави, зазначеної пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 Кодексу).

6. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

Марія КАЛІШ,  
голова райкому профспілки  
працівників АПК.