

загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій в Україні». Також прийнято низку підзаконних нормативно-правових актів. На жаль, вони не надають належного правового регулювання відносин в даній сфері. Однак їх не достатньо для нормального функціонування технологій як правового явища, тому вони потребують вдосконалення.

Отже, можна дійти висновку, що ринок технологій має свою специфіку і, нажаль, в Україні цей інститут є недостатньо розвинутий. Однією з причин цього є невизначеність технології як об'єкта господарського обороту. Найважливішою умовою конкурентоспроможності вітчизняного товаровиробника є безперервний процес створення і застосування у виробництві нових технологій, тому виникає потреба надання ефективного господарсько-правового забезпечення діяльності цього ринку. Нормами господарського права має бути закріплено загальну спрямованість державного регулювання відносин, пов'язаних з обігом технологій в Україні. Відсутність єдиного розуміння терміна «технологія» в Україні пов'язана з відсутністю визначення цього поняття у стандартах і нормативно-правових документах. Має бути створений спеціальний нормативно-правовий акт, який визначатиме термін «технологія», засади правового регулювання відносин у сфері створення, використання передачі прав на технології. Також держава має забезпечити вільний доступ суб'єктів господарювання до відомостей про технології, що пришвидшить процес їх інтеграції у виробничий сектор національної економіки України.

Одержано 22.04.2019



**НАУКОВИЙ ГУРТOK
КАФЕДРИ ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТУ № 2**

УДК 349.22(477)

Дар'я Віталіївна ОДИНЦОВА-ІГОНТОВА,
курсант ФІ-303 ХНУВС

*Науковий керівник: кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник Гончарук В. В.*

**ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ВАГІТНИХ ЖІНОК
ТА ЖІНОК, ЯКІ МАЮТЬ НА УТРИМАННІ НЕПОВНОЛІТНІХ
ДІТЕЙ, В УКРАЇНІ**

Трудове законодавство України приділяє значну увагу захисту права на материнство, забезпеченню охорони праці жінок та можливості поєднання з вихованням дітей. Це і не дивно, адже природа наділила жінку унікальною

здатністю продовження людського роду. Українська держава, яка дивиться у вікно свого майбутнього, повинна дбати про збільшення населення, здоров'я нації, охорону та покращення якості життя через принцип однозначного пріоритету, сприяння, підтримку, збереження та захист здатності жінок до народження нових громадян нашої країни.

Держава намагається створити усі належні умови для можливого поєднання праці з успішним вихованням дітей, тому в Кодексі законів про працю України присвячено 11 розділ охороні праці жінок (ст. 174 – 186-1).

Таким чином, вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, не допускають до робіт у нічний час, робіт у вихідні дні і відряджень. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Відпустка може бути подовжена у зв'язку з пологами після передбачуваного строку або хворобою.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди матеріальної (надання медичної) допомоги відповідно до законодавства. Також вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

Закон забороняє звільняти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років з ініціативи роботодавця. Єдиний виняток становить випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли таке звільнення допускається, однак роботодавець обов'язково повинен працевлаштувати таку жінку.

У разі якщо вагітна жінка або жінка, яка має дитину віком до трьох років підлягає звільненню після закінчення строкового трудового договору, то роботодавець також зобов'язаний її працевлаштувати на цьому або на іншому підприємстві. До моменту, поки вирішиться питання працевлаштування, таким жінками повинні виплачувати середню заробітну плату, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. Вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, можуть у разі необхідності надаватися путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також матеріальна допомога.

Відтак, аналізуючи наявні недоліки та переваги праці жінок, саме вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до трьох років справедливо наділені найбільшими пільгами.

Одержано 10.05.2019



**НАУКОВИЙ ГУРТОК
КАФЕДРИ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН
ФАКУЛЬТЕТУ № 4**

УДК 347.465

Тетяна Ігорівна АБРАМОВА,

курсант групи Ф1-202 ХНУВС

Науковий керівник : кандидат юридичних наук, доцент Тіхонова М. А.

ПРАВОВА ПРИРОДА ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ІЗ ГРИ ТА ПАРІ

Прийняття та набуття чинності ЗУ «Про заборону грального бізнесу в Україні», який встановив тотальну заборону на ведення грального бізнесу й участь в азартних іграх до прийняття спеціального законодавства для здійснення діяльності у спеціально створених гральних зонах, питання не вирішило, оскільки діяльність залишилася в «тіні» поза будь-яким контролем держави. Азартна гра – будь-яка гра, обов'язковою умовою участі в якій є сплата гравцем грошей, у тому числі через систему електронних платежів, що дає змогу учаснику як отримати виграш (приз) у будь-якому вигляді, так і не отримати його залежно від випадковості. Гральний бізнес – діяльність, пов'язана з організацією, проведенням та наданням можливості доступу до азартних ігор у казино, на гральних автоматах, комп'ютерних симуляторах, у букмекерських конторах, в інтерактивних закладах, в електронному (віртуальному) казино незалежно від місця розташування сервера.

Від азартних ігор потрібно відрізняти парі.

Предметом договору гри є послуга з проведення гри, що передбачає обіцянку організатора азартної гри сплатити грошову суму гравцеві під випадкову обставину в обмін на внесену ним ставку до призового фонду на умовах, визначених погодженими сторонами правилами гри. Особливості змісту такої послуги визначаються видом гри, яка проводиться її організатором.

За своєю природою договір парі є спрямованим на його укладення ризиковим правомочним, визначальним чи єдиним мотивом якого є досягнення примхи або пристрасті шляхом ризику, а його кінцевий результат поставлено в залежність від невідомої випадкової події.

Виграш у азартних іграх можна розглянути як вигоду (матеріальний результат) за рахунок тих гравців, що програли. При цьому відмінна особливість