

Вячеслав Миколайович КУРЕПІН,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри методики професійного навчання

Миколаївського національного аграрного університету

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Все частіше під час воєнного стану у працюючого населення України виникають питання, що стосуються захисту їх трудових прав [1]. Українці скаржаться на недобросовісних роботодавців, які в умовах війни змушують їх звільнитися з виробництва, переводять на 0,5 ставки, змушують працівників йти у неоплачувану відпустку, є випадки коли роботодавець не звільняє працівника за його заявою, примушує працювати більш як 8 годин. В таких випадках трудівники прагнуть захистити свої трудові права.

Низку питань щодо трудових відношень під час воєнного стану між роботодавцем та працюючими врегулював, прийнятий у березні цього року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон) [2]. Законодавець мав невідкладно реагувати та пристосовувати трудове законодавство до складних умов у яких опинилася економіка країни, зберегти можливість забезпечувати роботою підприємства, зайнятість населення, цим підтримати економіку.

Законом тимчасово, до завершення дії воєнного стану, погіршуються умови для реалізації та захисту трудових прав працівників порівняно із правами, закріпленими в Кодексі законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами мирного часу.

У таких обставинах Законодавство про працю не містить обмежень чи заборон щодо деяких питань взаємовідносин роботодавця та працівників підприємств. Відповідно до Кодексу законів про працю України, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані керівником чи роботодавцем або уповноваженим ними органами. Такі обставини виникають у випадках:

- зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників;
- невідповідностей у працівника займаній посаді або виконуваній роботі (стану здоров'я, недостатня кваліфікація) які перешкоджають виконанню функціональних обов'язків;

- систематичного невиконання працівником без поважних причин своїх обов'язків, порушення правил внутрішнього трудового розпорядку [3];

- прогулу чи відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин;

- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо договором (контрактом) не передбачені умови збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- встановлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі протягом строку випробування чи стажування.

При втраті працездатності у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) за працівниками зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Варто зазначити, що звільнення працівника на підставі перелічених обставин у період воєнного часу допускається у період тимчасової непрацездатності та відпустки. Датою звільнення, при таких обставинах, буде перший робочий день після закінчення відповідного періоду, скасована необхідність отримання згоди профспілки на звільнення.

У Законі наголошено, право працівника на розірвання трудового договору без двотижневого строку попередження у зв'язку з веденням бойових дій. Працівник не зобов'язаний завчасно попереджати про розірвання договору чи відпрацьовувати належний термін, якщо в районі, де розташоване підприємство є загроза його життя і здоров'я, яка пов'язана з військовою агресією.

Через воєнні дії допускається відтермінування виплати заробітної плати до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. Через ведення бойових дій чи інших обставин непереборної сили роботодавець не несе відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати. Але навіть під час таких умов він має зробити все можливе для своєчасної виплати заробітної плати [4].

Закон надає право роботодавцю у зв'язку з військовою агресією, в разі неможливості забезпечення працівника роботою, тимчасово призупинити дію трудового договору, він залишається чинним, та не припиняє свою дію. В таких умовах виконання зобов'язань по ньому призупиняється: роботодавець не зобов'язаний

забезпечувати працівника роботою, та нараховувати йому заробітну плату, робітник не має обов'язку із виконання будь-якої трудової функції. Після усунення обставин, що зумовили необхідність призупинення дії трудового договору, роботодавець повинен забезпечити працівника роботою та виплачувати йому заробітну плату згідно умов трудового договору [5].

Суттєві з огляду на воєнний стан у Законі є зміни щодо норми робочого часу та відпочинку: тижневий робочий час збільшено до 60 годин, введено можливість для роботодавця встановити 6 денний робочий тиждень, тим самим час відпочинку зменшено до 24 годин на тиждень. Разом з тим, якщо трудовим договором передбачена погодинна оплата праці, то збільшення робочих годин матиме наслідком збільшення суми до виплати працівнику.

Отже, сьогодні трудове право визнається однією з головних галузей права в системі права кожної розвинутої країни. Праця створює матеріальні й духовні блага, там знаходиться площина переплетіння життєво важливих інтересів різних соціальних груп, інтереси держави. Від методів правового регулювання праці багато в чому залежить суспільний спокій і відчуття обопільного порозуміння між суб'єктами суспільних відносин.

Список бібліографічних посилань

1. Курепін В. М. Воєнні конфлікти, як глобальні екологічні проблеми суспільства // Педагогічні інновації : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 28-29 квітня 2021р. Миколаїв : МНАУ, 2021, С. 156-158. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9296>.

2. Костюк А. С. Бізнес у воєнний час: як змінилося законодавство // Актуальні проблеми трудових відносин під час воєнного стану : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 27 квітня 2022 року. Миколаїв : МНАУ, 2022. С. 21-24. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11726>.

3. Іваненко В. С. Деякі методи оцінки професійних ризиків // Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Усеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 55-59. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12472>.

4. Іваненко В. С., Курепін В. М. Управління розвитком персоналу та його конкурентноспроможністю // Актуальні проблеми безпеки

життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 104-107. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10509>.

5. Іваненко В. С. Фактори дотримання кадрової безпеки на підприємствах аграрного профілю // Економіко-правові дискусії : матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 30 квітня 2022 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2022. С. 71-74. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11709>.

Одержано 05.02.2023

Станіслав Олександрович ЛАТИШЕВ,

курсант навчальної групи Ф4-102

Харківського національного університету внутрішніх справ

КІБЕРБЕЗПЕКА У МЕДИЦИНІ

Кібербезпека є надзвичайно важливою для медичної галузі, оскільки створення, зберігання та обмін медичною інформацією може бути під загрозою зловживання технологій та злочинних дій з боку хакерів та злоумисників. У світі, де технології швидко розвиваються, медична галузь також не залишається осторонь цього процесу. Завдяки використанню цифрових технологій у медицині, стало можливим збереження та обробка великої кількості медичної інформації. Проте, це також призвело до збільшення кількості кібератак на системи зберігання та обробки медичної інформації.

Кібербезпека є критично важливою для медичної галузі, оскільки захист медичної інформації та систем, які її обробляють, є необхідністю для забезпечення надійного та безпечного функціонування медичних закладів та збереження життя та здоров'я пацієнтів. Більшість медичних даних, які збираються та обробляються, є особистими та конфіденційними, тому вони повинні бути захищені від неправомірного доступу.

Захист медичної інформації може бути досягнутий за допомогою використання сучасних кібербезпекових технологій та методів. Медичні заклади повинні мати відповідні кібербезпечні політики та процедури, щоб захистити свої системи та мережі від кібератак. Крім того, працівники медичних закладів повинні мати належну підготовку з кібербезпеки та знати про ризики, пов'язані з використанням