

МАТЕРІАЛИ

II ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ

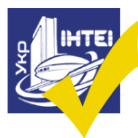
КОНФЕРЕНЦІЇ

2 ГРУДНЯ 2022 РІК • М. КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ, УКРАЇНА

РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ НАУКИ:
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

ISBN 978-617-8126-01-8

DOI 10.36074/liga-ukr-02.12.2022



МАТЕРІАЛИ

II ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ

КОНФЕРЕНЦІЇ

2 ГРУДНЯ 2022 РІК • М. КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ, УКРАЇНА

РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ НАУКИ:
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

УДК 001(08)

P 64

Голова оргкомітету: Коренюк І.О.

Верстка: Зрада С.І.

Дизайн: Бондаренко І.В.



Конференцію зареєстровано Державною науковою установою «УкрІНТЕІ» в базі даних науково-технічних заходів України та інформаційному бюлетені «План проведення наукових, науково-технічних заходів в Україні» (Посвідчення №368 від 26.08.2022).

Матеріали конференції знаходяться у відкритому доступі на умовах ліцензії CC BY-SA 4.0 International.

P 64

Розвиток сучасної науки: актуальні питання теорії та практики: матеріали II Всеукраїнської студентської наукової конференції, м. Кам'янець-Подільський, 2 грудня, 2022 рік / ГО «Молодіжна наукова ліга». — Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа», 2022. — 52 с.

ISBN 978-617-8126-01-8

DOI 10.36074/liga-ukr-02.12.2022

Викладено матеріали учасників II Всеукраїнської мультидисциплінарної студентської наукової конференції «Розвиток сучасної науки: актуальні питання теорії та практики», яка відбулася 2 грудня 2022 року у місті Кам'янець-Подільський, Україна.

УДК 001 (08)

© Колектив учасників конференції, 2022

© ГО «Молодіжна наукова ліга», 2022

ISBN 978-617-8126-01-8

© ГО «Європейська наукова платформа», 2022

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІКА ТА ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

СТИМУЛЮВАННЯ І МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ЯКОСТІ Нечипоренко К.О., <i>Науковий керівник: Корюгін А.В.</i>	5
---	---

СЕКЦІЯ 2. ПРАВО ТА МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ

МОВНИЙ ЕТИКЕТ. МОВНІ ФОРМУЛИ. СТАНДАРТНІ ЕТИКЕТНІ СИТУАЦІЇ Шаповалова О.І., Майборода А.С., <i>Науковий керівник: Леонова Н.В.</i>	8
ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПРОЦЕСІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ Вертегел В.Д., <i>Науковий керівник: Салаєва К.А.</i>	11
ОХОРОНА ЛІСІВ В УМОВАХ КЛІМАТИЧНИХ ЗМІН: НАЦІОНАЛЬНЕ ТА МІЖНАРОДНЕ ЗАКОНОДАВСТВО Кочеткова П.С., <i>Науковий керівник: Туліна Е.Є.</i>	14
ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Насоненко Є.Р., <i>Науковий керівник: Салаєва К.А.</i>	16

СЕКЦІЯ 3. ОСВІТА ТА ПЕДАГОГІКА

ПОРІВНЯННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ АВСТРАЛІЇ ТА УКРАЇНИ Цап В.І., <i>Науковий керівник: Швець В.Є.</i>	18
ПРИНЦИПИ РОБОТИ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ Нечай С.О., <i>Науковий керівник: Трубіцина О.М.</i>	20

СЕКЦІЯ 4. ФІЛОЛОГІЯ ТА ЖУРНАЛІСТИКА

EXPRESSIVE SYNTAX AND ITS MANIFESTATION IN ALICE MUNRO'S SHORT STORIES Melnyk A.A., <i>Supervisor: Lukyanchenko I.O.</i>	22
STUDYING FOR JOURNALISTS: THEORY AND PRACTICE, WHAT CAN BE USED FOR ONLINE LEARNING Vlasiuk L.....	25
КОНЦЕПТ УКРАЇНА В ПОЛІТИЧНИХ ПРОМОВАХ В. ЗЕЛЕНСЬКОГО ПЕРШОГО МІСЯЦЯ ВІЙНИ Свинолуп О.	27

СЕКЦІЯ 5. ТЕХНІЧНІ НАУКИ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

ВІЗУАЛЬНЕ ПРОГРАМУВАННЯ ЯК ОСНОВА МАЙБУТНЬОГО <i>Яценко А.В., Науковий керівник: Петрова Р.В.</i>	29
ВЛАСТИВОСТІ ШТУЧНИХ НЕЙРОМЕРЕЖ <i>Гончаренко Д.В.</i>	31
КЛАСИФІКАЦІЯ НЕЙРОННИХ МЕРЕЖ <i>Глюза А.П.</i>	33
ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ОСОБИСТОГО ЩОДЕННИКУ <i>Глюза М.П., Науковий керівник: Челомбітько В.Ф.</i>	36
ПРОГРАМНА СИСТЕМА ПЕРСОНАЛІЗОВАНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ АНІМЕ-ТВОРІВ З ЕЛЕМЕНТАМИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ <i>Мілейко І.І., Андросов А.Г.</i>	38
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ: ЗАМІНА ЧИ НАЙКРАЩИЙ ДРУГ РОЗРОБНИКА? <i>Буряк Д.В., Науковий керівник: Петрова Р.В.</i>	41

СЕКЦІЯ 6. МЕДИЧНІ ТА ФАРМАЦЕВТИЧНІ НАУКИ

МЕТОДИ ОБСТЕЖЕННЯ ПАЦІЄНТІВ ПІСЛЯ УШКОДЖЕНЬ ЗВ'ЯЗКОВОГО АПАРАТУ КОЛІННОГО СУГЛОБА <i>Король Т.В., Науковий керівник: Свєрчкова О.В.</i>	43
ТРОМБОЛІЗИС – АЛЬТЕРНАТИВА У ЛІКУВАННІ ІНСУЛЬТУ <i>Лаврук О.В., Кочко М.В.</i>	45

СЕКЦІЯ 7. ІСТОРИЧНІ НАУКИ, КУЛЬТУРОЛОГІЯ ТА АРХЕОЛОГІЯ

ТЕАТРАЛЬНИЙ КИЇВ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХVІІІ - ПЕРША ПОЛОВИНА ХІХ СТОЛІТТЯ <i>Хмарук О.Р., Науковий керівник: Іванова Л.Г.</i>	47
--	----

СЕКЦІЯ 8. ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА ТА СПОРТ

КОРИСТЬ СИЛОВОГО ТРЕНУВАННЯ ДЛЯ ДІТЕЙ <i>Гамаюнова А.О., Науковий керівник: Брюханова Т.С.</i>	49
---	----

Вертегел Валерія Денисівна, студентка 3 курсу факультету економіки і права
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Науковий керівник: Салаєва Карина Анатоліївна, канд. юрид. наук, доцент
кафедри правового регулювання економіки
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПРОЦЕСІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Пандемія коронавірусу «започаткувала» масштабне використання дистанційної роботи. Через великі ризики шкоди здоров'ю людини були запроваджені заходи згідно з рекомендаціями Всесвітньої організації охорони здоров'я, а саме: фізичне дистанціювання, ізоляція та інші. Також рушійним поштовхом до дистанційної роботи стала повномасштабна війна в Україні. Загроза життю є найголовнішою складовою для дистанційної роботи. Через такі негативні події сьогодення у держави з'явилась потреба негайного реформування трудового законодавства.

Мета цієї роботи полягає у тому, щоб продемонструвати важливість регулювання трудових відносин у процесі дистанційної роботи та довести, що від такого виду роботи збільшиться обсяг трудових відносин, що призведе до значних надходжень до державного бюджету.

Згідно з ч. 1 ст. 60-2 Кодексу законів про працю (далі — КЗпП) України дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1, с. 41].

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, а також надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці [2].

Письмова форма є обов'язковою при укладенні трудового договору про дистанційну роботу (п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП України) [2]. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. При цьому існує типова форма трудового договору про дистанційну роботу, затверджена наказом Мінекономіки [3].

Відповідно до ч. 11 ст. 60-2 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються [2].

Щодо забезпечення працівників при дистанційній роботі необхідними засобами для роботи та матеріальної відповідальності за них, то у ч. 7 та 8 статті 60-2 КЗпП прописано, що порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. У разі відсутності у трудовому договорі положення про

забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на власника або уповноважений ним орган, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим. Також згідно з ст. 134 КЗпП України відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли шкоди завдано недостатчею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу [2]. Також стосовно забезпечення працівників при дистанційній роботі необхідними засобами для роботи прописано не тільки у КЗпП України, а у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [4].

Час роботи та час відпочинку працівника при дистанційній роботі регулюється КЗпП України та Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Відповідно до ч. 5 та 9 ст. 60-2 КЗпП України працюючи дистанційно, фахівець розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50 і 51 КЗпП. Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу [1, с. 42].

Виконання дистанційної (надомної) роботи не має наслідком будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Дистанційна робота не впливає на оплату праці. Якщо співробітник, який перебуває на дистанційній роботі, виконує всю передбачену його посадовими обов'язками роботу, оплата здійснюється повністю. Вважаємо за доцільне зазначити це у розпорядженні або наказі про дистанційне переведення особи із зазначенням, що оплата здійснюється у повному обсязі [5].

Відповідно до ч. 3 та 4 ст. 60-2 КЗпП України відомо, що укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на нього [1, с. 41].

Згідно з ч. 9-11 ст. 153 КЗпП відомо, що при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відео зв'язку. При виконанні дистанційної роботи власник або уповноважений ним орган відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи [1, с.72-73].

Згідно ч. 12 ст. 60-2 КЗпП України, такі категорії працівників можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби: 1) вагітні жінки; 2) працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку; 3) працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; 4) батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; 5) особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи [2].

Отже, дистанційна робота несе собою позитивні зміни як для окремих громадян, так і для суспільства в цілому, сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки, підвищує рівень життя населення [6]. Крім того, при здійсненні такої діяльності необхідно враховувати особливості укладення трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, випадки повної матеріальної відповідальності, охорони праці при дистанційній роботі. Були

визначені законні та підзаконні нормативно-правові документи, які регулюють всі ці аспекти. Дистанційна робота працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Перспектива її вивчення і удосконалення є дуже значущою, тому ще не одне покоління буде удосконалюватись КЗпП та ЗУ щодо даної теми.

Список використаних джерел:

1. Кодекс Законів про Працю: офіц. текст. Київ : Алерта, 2022. 126 с.
2. 5 аспектів регулювання дистанційної роботи. Кадровий експерт. URL: <https://profpressa.com/news/5-aspektiv-regulivannia-distantiinoj-roboti> (дата звернення: 05.11.2022 р.).
3. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ Міністерства економіки України від 05 травня 2021 року № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 13.11.2022 р.).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2021, № 20, ст.178.
5. Нарахування заробітної плати працівників на дистанційній роботі у період воєнного стану. Радник. URL: <https://rbb.radnyk.ua/ru/posts/narahuvannya-zarobitnoyi-platy-praczivnykiv-na-dystanczijnij-roboti-u-peri-od-voennogo-stanu/> (дата звернення: 12.11.2022 р.).
6. Д. О. Плехов До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан/ Д. О. Плехов // УДК 349.22. – 2021. Електронний ресурс/ режим доступу: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/15599/Плехов%20Д.%20О.%20До%20питання%20правового%20регулювання%20дистанційної%20роботи%20в%20Україні.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 14.11.2022 р.).

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

МАТЕРІАЛИ ІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**«РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ НАУКИ:
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ
ТА ПРАКТИКИ»**

2 грудня 2022 рік • м. Кам'янець-Подільський, Україна

Українською та англійською мовами

Всі матеріали пройшли перевірку на плагіат та експертизу за формальними ознаками (форматування, стиль мови, оформлення цитувань та списку використаних джерел). За точність викладеного матеріалу відповідальність несуть автори та їх наукові керівники. Організаційний комітет не завжди поділяє позицію авторів.

Підписано до друку 02.12.2022.

Папір офсетний. Цифровий друк. Формат 60×84/16.

Гарнітура Times New Roman, Poiret One та Arial.

Умовно-друк. арк. 3,02. Замовлення № 351.

Тираж: 50 екземплярів. Віддруковано з готового оригінал-макету.

Контактна інформація організаційного комітету:

Громадська організація «Молодіжна наукова ліга»
21037, Україна, м. Вінниця, вул. Зодчих, 40, офіс 103
Телефони: +38 098 1948380; +38 098 1526044
E-mail: info@liga.science

Видавець: Громадська організація «Європейська наукова платформа».
21037, Україна, м. Вінниця, вул. Зодчих, 18, офіс 81. E-mail: info@ukrlogos.in.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: ДК № 7172 від 21.10.2020.