



PROCEEDINGS OF THE
V INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND THEORETICAL CONFERENCE

MODERNIZATION
OF SCIENCE AND ITS
INFLUENCE ON GLOBAL
PROCESSES

03.05.2024

BERN
SWISS CONFEDERATION

with the proceedings of the

V International Scientific and Theoretical Conference


**Modernization of science
and its influence on
global processes**

03.05.2024

Bern, Swiss Confederation

Bern, 2024

UDC 082:001
M 78

 <https://doi.org/10.36074/scientia-03.05.2024>




Chairman of the Organizing Committee: Goldenblat M.

Responsible for the layout: Bilous T.

Responsible designer: Bondarenko I.

M 78 **Interdisciplinary research: scientific horizons and perspectives:** collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the V International Scientific and Theoretical Conference, May 3, 2024. Bern, Swiss Confederation: International Center of Scientific Research.

ISBN 979-8-88955-783-8 (series)  Bowker

DOI 10.36074/scientia-03.05.2024

Papers of participants of the V International Multidisciplinary Scientific and Theoretical Conference «Interdisciplinary research: scientific horizons and perspectives», held on May 3, 2024 in Bern are presented in the collection of scientific papers.

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences and registered for holding on the territory of Ukraine in UKRISTEI (Certificate № 80 dated January 5th, 2024).



Conference proceedings are publicly available under terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0) at the www.previous.scientia.report.

UDC 082:001

© Participants of the conference, 2024

© Collection of scientific papers «SCIENTIA», 2024

© NGO International Center of Scientific Research, 2024

ISBN 979-8-88955-783-8

CONTENT

SECTION 1.

ECONOMIC THEORY, MACRO- AND REGIONAL ECONOMY

ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНАЛЬНИХ НАУКОВИХ ЦЕНТРІВ В УМОВАХ ВІЙНИ
Захарчук Є.В. 9

ТУРИСТИЧНА ДЕСТИНАЦІЯ РЕГІОНУ В УМОВАХ ВІЙНИ
Данило Я.І. 14

SECTION 2.

ENTREPRENEURSHIP, TRADE AND SERVICE SECTOR

РОЛЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ У ВДОСКОНАЛЕННІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-РЕСУРСНОЇ БАЗИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ
Ємельянов О.Ю., Данилович О.Т. 17

SECTION 3.

FINANCE AND BANKING; TAXATION, ACCOUNTING AND AUDITING

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ВІРТУАЛЬНИХ АКТИВІВ
Ковтун Я.В., Урванцева С.В. 20

SECTION 4.

MARKETING AND LOGISTICS ACTIVITIES

МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
Рожко В.І. 23

SECTION 5.

MANAGEMENT, PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СІЛЬСЬКИХ ГРОМАД
Замідра С.В. 26

СТРАТЕГІЇ ВІДБОРУ ТА НАБОРУ ПЕРСОНАЛУ В GENESIS
Деревянко В.В., Кубіцький С.О. 29

SECTION 6. INTERNATIONAL RELATIONS

SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL RESOURCE-METHODOLOGICAL BASES IN OVERCOMING OF INTERNATIONAL THREATS Shedyakov V.E.	33
---	----

SECTION 7. LAW AND INTERNATIONAL LAW

АНАЛІЗ ВІДМІННОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ВІД НАДОМНОЇ РОБОТИ Мельник Д.І., Бахновська І.П.	38
---	----

ВИДИ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ПРАВ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ Волошин Г.Р.	41
---	----

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ СУБ'ЄКТІВ ВИКОНАВЧОГО ПРОВАДЖЕННЯ Синицька К.М., Бахновська І.П.	43
--	----

ЗАСТОСУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ САНКЦІЙ ДЕРЖАВНОЮ ПРИКОРДОННОЮ СЛУЖБООЮ УКРАЇНИ (ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ) Федорчук М.В.	48
--	----

КРИМІНОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА КОРУПЦІЙНОЇ ЗЛОЧИННОСТІ Сачко Я.М.	50
--	----

МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА В СФЕРІ ПРОТИДІЇ НЕЗАКОННОМУ ЗБАГАЧЕННЮ В ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ Кулинич О.Ю.	52
--	----

ПРАВО РОЗПОРЯДЖЕННЯ У ВІДНОСИНАХ ДОВІРЧОЇ ВЛАСНОСТІ Кхатер Фаді Еліас	57
---	----

ПРАВОВЕ РОЗУМІННЯ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ Устїнова-Бойченко Г.М.	59
--	----

ЮРИДИЧНА КЛІНІКА: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ Богатюк І.Г., Редька Я.О.	62
---	----

SECTION 8. MILITARY SCIENCES, NATIONAL SECURITY AND SECURITY OF THE STATE BORDER

МОБІЛІЗАЦІЙНИЙ РЕЗЕРВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В СИСТЕМІ ВОЄННО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ Потетюєва М.В.	64
--	----

«ПОГЛЯД НА ДВІ ТИСЯЧІ ЯРДІВ» - ЯК НАСЛІДКИ ВІЙНИ ТА ЙОГО ПОДОЛАННЯ Радченя В.В.	67
---	----

SECTION 9. AGRICULTURAL SCIENCES AND FOODSTUFFS

АНАЛІЗ ПОЛІМОРФІЗМУ TG5 EXON 1 C422T В СТАДАХ М'ЯСНИХ ТА МОЛОЧНИХ ПОРІД ХУДОБИ В УМОВАХ ГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ: ОГЛЯД Крамаренко С.С.	71
БІОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНО-МІНЕРАЛЬНІ ПРЕПАРАТИ В СИСТЕМІ ЗАХИСТУ ОЗИМОЇ ПШЕНИЦІ ВІД ХВОРОБ Бурикiна С.І., Когут І.М., Жук М.М.	75
ЕКОЛОГО-АГРОХІМІЧНА ОЦІНКА ҐРУНТІВ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ Гульванський І.М., Задорожна С.В.	77
ОЦІНКА ПОТЕНЦІАЛУ БАГАТОКОМПОНЕНТНИХ ОДНОРІЧНИХ ТРАВСУМІШОК Бутенко Є.Ю., Бережна Ю.С., Кравець В.В.	79

SECTION 10. GENERAL MECHANICS AND MECHANICAL ENGINEERING

INVESTIGATION ON HIGH-PRESSURE TURBINE BLADES STRUCTURE UNDER DIFFERENT MANUFACTURING METHODS Zhexin Wang, Shuai Zhang, Zeli Xu	81
RESEARCH ON THE IMPLEMENTATION METHOD OF 3D PRINT FOR SINGLE CRYSTAL TURBINE BLADE Scientific research group: Qinglan Ni, Zhexin Wang, Lilei Jia, Lingjun Su	86
STUDY ON STRUCTURE DESIGN AND FORMING TECHNOLOGY OF COMPOSITE WING Scientific research group: Yingying Zheng, Zhexin Wang, Huanyu Guo, Dawei Zhang	90

SECTION 11. AUTOMATION AND APPLIANCES MAKING

АНАЛІЗ СИСТЕМ РЕГУЛЮВАННЯ КУТОВОГО ПОЛОЖЕННЯ МАНІПУЛЯТОРА Бiньковська А., Стипанович М., Кузьминих В.	95
---	----

SECTION 12. COMPUTER AND SOFTWARE ENGINEERING

RETHINKING THE FUNDAMENTAL APPROACH TO BUILDING USER INTERFACES AT SCALE Leshnevskyy N., Serdyuk P., Maikher V.	99
---	----

SECTION 7.

LAW AND INTERNATIONAL LAW

Мельник Діана Ігорівна

здобувач вищої освіти

факультету економіки, менеджменту та права

Вінницький торговельно-економічний інститут

Державного торговельно-економічного університету, Україна

Бахновська Ірина Петрівна 

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права

Вінницький торговельно-економічний інститут

Державного торговельно-економічного університету, Україна

АНАЛІЗ ВІДМІННОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ВІД НАДОМНОЇ РОБОТИ

***Анотація.** Стаття розглядає основні відмінності між дистанційною та надомною роботою. Дистанційна робота набула особливої актуальності у зв'язку з розвитком технологій та змінами у вимогах до робочого середовища. У статті аналізуються переваги та недоліки обох форм зайнятості, а також висвітлюються стратегії успішної роботи на відстані. Автори аналізують переваги, які надомна робота може принести як працівникам, так і роботодавцям, звертаючи увагу на збалансований розподіл часу, більш гнучкий режим роботи та зменшення стресу. Крім того, аналізуються різноманітні аспекти цього явища, звертаючи увагу на переваги, такі як гнучкість графіку, можливість працювати з будь-якої точки світу та зниження витрат на офісні приміщення. Результати дослідження можуть бути корисними як для працівників, які розглядають можливість переходу на дистанційну форму роботи, так і для роботодавців, які планують впровадження цього типу праці у своїй компанії.*

Постановка проблеми. В сучасному світі зростає популярність дистанційної роботи, яка відкриває нові можливості для працівників і компаній. Але, порівняно з традиційною надомною роботою, дистанційна форма праці вимагає уваги до деяких важливих аспектів, включаючи аналіз відмінностей між цими двома формами. Однією з ключових проблем при порівнянні дистанційної та надомної роботи є необхідність розуміти їх унікальні особливості та вплив на продуктивність працівників. Необхідно враховувати такі аспекти, як комунікація, контроль, співпраця, технологічні можливості та інші фактори, які можуть впливати на результативність праці в обох форматах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження в галузі дистанційної роботи та надомної роботи надають певні уявлення про елементи порівняння цих двох форм праці. Найбільш актуальними темами досліджень займалися такі науковці, як: К. Ю. Мельник, М. І. Наньева, К. В. Коваленко, Л. В. Лагута, О. А. Яковлев та ін.

Мета статті на тему аналізу відмінностей дистанційної роботи від надомної роботи полягає в розширенні знань про ці два види форм праці, виявленні переваг та недоліків, а також наданні рекомендацій для компаній і працівників щодо оптимального використання цих форматів. Аналіз останніх досліджень може допомогти зрозуміти сучасну картину в

цій галузі та виявити напрямки подальших спостережень для покращення умов праці та продуктивності працюючих дистанційно та надомно.

Виклад основного матеріалу дослідження. Надомна робота стає все більш популярною формою зайнятості, яка надає працівникам більшу гнучкість та можливість пристосування графіку роботи до власних потреб. Однак особливості трудових відносин з працівниками, які виконують надомну роботу, вимагають уваги та ретельного вивчення.

Надомник – це ті особи, які уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів й інструментів із дозволу керівництва.

Під час оформлення на роботу надомник, так само як й інші категорії працівників підприємства, відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку [2], а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Іноді надомну та дистанційну роботу порівнюють, але законом передбачені певні відмінності у встановленні трудового розпорядку для даних видів робіт. Так, при надомній роботі на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи та організації, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

Основною відмінністю дистанційної роботи від надомної роботи є те, що дистанційна робота переважно є розумовою діяльністю, пов'язаною з наданням інформаційних послуг, створенням програмних продуктів, збиранням та узагальненням інформації тощо, що здійснюється переважно за допомогою комп'ютерної техніки, телекомунікаційних систем та передається роботодавцю засобами інформаційно-телекомунікаційному зв'язку. Надомна робота переважно полягає у виробництві продукції, наданні послуг, виконанні робіт з використанням різноманітного робочого обладнання, інструментів, приладів тощо [3].

На даний час указом Президента України від 24.04.2022 №64/2022 в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року. Відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції [1].

Тому під час воєнного стану, якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну чи надомну роботу [4].

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Водночас, згідно з частиною одинадцятю статті 602 Кодексу законів про працю України 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 надомна чи дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну/надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження самої роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

Якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендується з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи [4].

Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 Кодексу законів про працю України, а працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку, 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 визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу стаття 60, 60-1 Кодексу законів про працю України.

Надомна робота, яка стає все більш поширеною формою зайнятості, потребує уваги до особливостей трудових відносин з працівниками, що працюють віддалено. Ця форма зайнятості надає працівникам більшу гнучкість у виборі робочого графіку та місця виконання роботи, а також сприяє підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності від роботи. Однак, існують певні виклики та особливості, які потребують ретельного дослідження.

Однією з ключових особливостей трудових відносин з працівниками, що виконують надомну роботу, є необхідність чіткої організації та контролю за виконанням завдань. Важливо забезпечити ефективний механізм комунікації між працівниками та роботодавцем, а також встановити чіткі терміни та очікування щодо результатів роботи. Контроль за виконанням завдань може бути складнішим у випадку надомної роботи через відсутність прямого нагляду, тому важливо розробити ефективну систему звітності та оцінки продуктивності.

Ще одним важливим аспектом є забезпечення адекватних умов праці для надомних працівників. Роботодавець повинен враховувати особливості цього типу роботи, зокрема можливу соціальну ізоляцію працівника, нестачу комунікації з колегами та брак спілкування. Тому важливо створити сприятливе середовище для працівників, що працюють вдома, сприяти їхньому соціальному інтегруванню та психологічному комфорту.

Отже, успішна співпраця між надомними працівниками та роботодавцем ґрунтується на взаєморозумінні, довірі та взаємоповазі. Важливо створити рамки для ефективної комунікації, чесного обговорення очікувань та вимог, а також забезпечити захист прав працівників. Лише враховуючи особливості цього типу роботи та дотримуючись принципів справедливості та гуманності, можна побудувати успішну трудову взаємодію з працівниками, які виконують надомну роботу. Стратегії для успішної дистанційної роботи, включає ефективне використання комунікаційних технологій та розвиток навичок саморегуляції.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Прийнята Верховною Радою України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/s>
2. Кодекс законів про працю України: Відомості Верховної Ради України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/s>
3. Мельник К. Ю. Сучасне правове регулювання дистанційної та надомної роботи. Соціальне право. 2021. С. 12–20.
4. Трудові відносини в умовах воєнного стану: що варто знати. Юридична Газета. 2022. 8 берез. URL: <https://jur-gazeta.com/golovna/trudovi-vidnosini-v-umovah-voennogo-stanu-shcho-var-to-znati.html>