



PROCEEDINGS OF THE
V INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND THEORETICAL CONFERENCE

TECHNOLOGIES AND
STRATEGIES FOR THE
IMPLEMENTATION OF
SCIENTIFIC ACHIEVEMENTS

10.05.2024

STOCKHOLM
KINGDOM OF SWEDEN

with the proceedings of the

V International Scientific and Theoretical Conference


**Technologies and strategies
for the implementation of
scientific achievements**

10.05.2024

Stockholm, Kingdom of Sweden

Stockholm, 2024

UDC 082:001
T 30

 <https://doi.org/10.36074/scientia-10.05.2024>




Chairman of the Organizing Committee: Goldenblat M.

Responsible for the layout: Bilous T.

Responsible designer: Bondarenko I.

T 30 **Interdisciplinary research: scientific horizons and perspectives:**
collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the V
International Scientific and Theoretical Conference, May 10, 2024.
Stockholm, Kingdom of Sweden: International Center of Scientific
Research.

ISBN 979-8-88955-781-4 (series)  Bowker

DOI 10.36074/scientia-10.05.2024

Papers of participants of the V International Multidisciplinary Scientific and Theoretical Conference «Interdisciplinary research: scientific horizons and perspectives», held on May 10, 2024 in Stockholm 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 № 82 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 979-8-88955-781-4

CONTENT

SECTION 1.

ECONOMIC THEORY, MACRO- AND REGIONAL ECONOMY

THE IMPACT OF GLOBAL ECONOMIC TRENDS ON PRICING IN GLOBAL COMMODITY MARKET

Savchuk A.R., Kushch O.O., Luchko Ya.V. 9

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ ПРИ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЛЯХ

Хомутенко В.П., Мотигін Д.М. 17

SECTION 2.

ENTREPRENEURSHIP, TRADE AND SERVICE SECTOR

ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРЕШКОД, ЯКІ ПОСТАЮТЬ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПРОЄКТІВ З РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ

Ємельянов О.Ю., Гаврась Д.Р. 20

SECTION 3.

MARKETING AND LOGISTICS ACTIVITIES

БАГАТОВИМІРНІ ПІДХОДИ ДО СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ

Рожко В.І. 23

SECTION 4.

MANAGEMENT, PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

COMMUNICATIVE STRATEGIES AS A TOOL TO INCREASE TRUST IN PUBLIC AUTHORITIES

Domashevska K. 26

FORMATION AND EMBODIMENT OF A DEVELOPMENT PROJECT: STRATEGY AND PLANNING

Shedyakov V.E. 28

ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ТУРИСТИЧНОГО ПРОДУКТУ

Холіна С.А. 34

ІГРОВІ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЗАЛУЧЕННЯ ТА МОТИВУВАННЯ

Науково-дослідна група:

Тужилкіна О.В., Стеценко В.В., Прохоров М.М., Вербовий Я.Л. 36

| | |
|--|----|
| КОРУПЦІЯ ЯК ОДНА З ОСНОВНИХ ЗАГРОЗ НАЦІОНАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ Науково-дослідна група: Дика О.С., Наумчук К.М., Тростенюк Т.М., Бідюк М.А. | 41 |
| СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ МОНІТОРИНГУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ Костишина Т.А. | 44 |
| СУЧАСНІ УМОВИ ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ Шевчук О.В. | 49 |
| УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У СФЕРІ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА: ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО МІЖНАРОДНЕ ТЕРИТОРІАЛЬНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ» Берегута В.В. | 51 |

SECTION 5.

SOCIAL WORK AND SOCIAL WELFARE

| | |
|---|----|
| СОЦІАЛЬНІ ПРОЄКТИ З КРИЗОВОЇ ПІДТРИМКИ ДІТЕЙ-СИРИТ І ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ: ДОСВІД УКРАЇНИ ТА ЕСТОНІЇ Борисова Ю.В. | 54 |
| ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ Присакар В. | 56 |

SECTION 6.

LAW AND INTERNATIONAL LAW

| | |
|---|----|
| ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ Закернична А.О., Бахновська І.П. | 59 |
| КРИМІНОЛОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ Корнієнко С.О. | 61 |
| ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ НА УНІВЕРСАЛЬНОМУ РІВНІ Кулинич О.Ю. | 63 |

SECTION 6.

LAW AND INTERNATIONAL LAW

Закернична Анастасія Олегівна

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

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Під час воєнного стану дисциплінарна відповідальність працівників набуває особливого значення і може бути змінена або розширена у порівнянні з мирним періодом. Зазвичай у таких умовах можуть бути введені додаткові правила та обмеження для працівників з метою забезпечення безпеки, захисту держави та національних інтересів. Наприклад, додаткові вимоги до дотримання режиму роботи, зміни в умовах праці або обмеження вільності руху. Такі заходи призначені для забезпечення ефективності та безпеки у воєнний період.

Загалом дисциплінарна відповідальність означає, що працівник має зобов'язання понести покарання, передбачені законодавством про працю, у разі порушення або несвоєчасного виконання своїх трудових обов'язків. Підставою для цього є дисциплінарний проступок – це винне протиправне невиконання або неналежне виконання працівником своїх обов'язків [7].

Дисциплінарна відповідальність, так само як і інші види юридичної відповідальності, має примусовий характер, що означає можливість застосування примусових заходів та санкцій проти працівника, що порушив правила [1].

Розрізняють два види дисциплінарної відповідальності:

1) Загальна дисциплінарна відповідальність, що застосовується до всіх працівників без винятку, ґрунтується на нормах Кодексу законів про працю України та внутрішніх правилах трудового розпорядку.

2) Спеціальна дисциплінарна відповідальність, яка застосовується лише до визначених категорій працівників, передбачена окремими законами, статутами, положеннями про дисципліну [1].

Згідно ст. 147 КЗпП України до працівника, який порушив трудову дисципліну, можна застосовуватись лише один з видів дисциплінарного стягнення, а саме догану або звільнення. Для окремих категорій працівників можуть бути передбачені інші дисциплінарні стягнення лише спеціальними законами, статутами та положеннями про дисципліну [3].

До дисциплінарних заходів відносяться наступні випадки звільнення:

1. Систематичне невиконання працівником обов'язків, передбачених трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку без поважних причин, якщо працівника раніше вже попереджали за ці порушення (Ч.3.ст. 40 КЗпП України);

2. Прогул без поважних причин (Ч.4. ст. 40 КЗпП України);
3. Поява на роботі в нетверезому, наркотичному або токсичному стані (Ч.7. ст. 40 КЗпП України);
4. Вчинення розкрадання майна роботодавця за місцем роботи. (Ч.8. ст. 40 КЗпП України);
5. Деякі категорії працівників можуть бути звільнені за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, згідно зі статтею 41 Кодексу законів про працю України (П.1.ст. 41 КЗпП України).

В умовах воєнного стану, коли існує висока ймовірність наявності обставин, що можуть спричинити небезпеку для життя, встановлення роботодавцем вини працівника у порушенні або неналежному виконанні покладених на нього трудових обов'язків набуває особливого значення.

Наприклад, відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України працівник можуть звільнити за відсутність на роботі більше ніж три години (сумарно) протягом робочого дня без поважних причин. Але, варто зазначити, що в умовах воєнного стану працівник може мати поважну причину такої відсутності, через ситуацію у місці в якому він перебуває. Тому не слід поспішати застосовувати звільнення як дисциплінарне стягнення без з'ясування причин такого прогулу.

У той же час, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» ввів до Кодексу законів про працю України нові підстави для звільнення. Однією з таких підстав є звільнення працівника у разі, коли працівник відсутній або немає інформації про причини його відсутності більше ніж чотири місяці [4].

Також, відповідно до ст. 5 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", під час воєнного стану не застосовуються норми, передбачені ст. 43 КЗпП України, але є виняток, коли працівників підприємств, установ або організацій обирають до профспілкових органів [5].

Отже, при встановленні повного складу дисциплінарного проступку порядок застосування звільнення як дисциплінарного стягнення у цьому випадку спрощений.

Якщо протягом року з моменту застосування дисциплінарного стягнення працівник не порушував трудову дисципліну і виявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути скасоване до закінчення цього року (ст.151 КЗпП України).

В умовах воєнного стану суд має звертати особливу увагу на те, чи були дотримані всі вимоги для звільнення працівника. Якщо була порушена хоча б одна з цих вимог, це може стати підставою для поновлення працівника на роботі.

Висновки. Отже, у контексті воєнного стану, де забезпечення державної безпеки та захист національних інтересів виходять на перший план, дисциплінарна відповідальність працівників набуває важливого значення. У цей період можуть вводитися додаткові правила та обмеження для забезпечення ефективності та безпеки.

Список використаних джерел:

1. Бутинська Р. Я., Мокрицька Н. П. Трудове право України : навчальний посібник. Львів: Галицька видавнича спілка, 2022. 312 с.
2. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2022 р. № 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-п#Text>
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Трудове право України: підручник, за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с.