



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
МУКАЧІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. Б.ХМЕЛЬНИЦЬКОГО  
ЗАКАРПАТСЬКИЙ УГОРСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІМ. ФЕРЕНЦА РАКОЦІ ІІ**

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ Й ОСВІТИ  
В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ  
ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**Збірник тез доповідей за матеріалами  
VI Всеукраїнської науково-практичної конференції**



**Мукачево  
13-14 травня 2021 року**



*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет  
науково-технічною радою Мукачівського державного університету  
(протокол № 4 від «12» травня 2021 р.)*

## **С 91**

**Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів** : збірник тез доповідей за матеріалами VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, 13-14 травня 2021 р., Мукачево / Ред.кол. : Т.Д.Щербан (гол.ред.) та ін. – Мукачево : Вид-во МДУ, 2021. – 572 с.

У збірнику представлено тези доповідей за матеріалами VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів». Учасниками конференції розглянуто проблеми та перспективи розвитку педагогічної освіти, психолого-педагогічні аспекти індивідуальної траєкторії професійного становлення особистості, сучасні орієнтири розвитку економіки, управління та інженерії, актуальні проблеми розвитку сфери обслуговування, туризму та збереження історико-культурної спадщини, тенденції розвитку сучасного суспільно-політичного та культурно-мистецького простору.

Видання розраховане на науковців, педагогів, викладачів, аспірантів та студентів, які займаються науково-дослідною роботою.

### **Редакційна колегія:**

**Щербан Т.Д.** – д-р психол. наук, професор (голова);

**Гоблик В.В.** – д-р екон. наук, професор;

**Кобаль В.І.** – канд. пед. наук, доцент;

**Пігош В.А.** – канд. екон. наук, доцент;

**Максютова О.В.** – провідний фахівець ВНТД.

Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори публікації.

<b>ЛАЗАР В.Ф., СТАЦУК Н. М., ІВАСИК Г.В., СТАЦУК М. Г. Електронний потенціал вздовж прямолінійної межі контакту навантаженого металу із воденьвмісним середовищем.....</b>	<b>433</b>
<b>ЛАЛАК І. І. Сучасні підходи до регулювання будівельної галузі: зарубіжний досвід.....</b>	<b>435</b>
<b>ЛЕНДЄЛ О.Д., ТУРОК Я.М. Тенденції розвитку сучасної концепції маркетингу....</b>	<b>437</b>
<b>ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., УЛМАН Д.В. Впровадження автоматизованих збутових технологій для управління взаємовідносинами з клієнтами.....</b>	<b>440</b>
<b>ЛІБА Н.С., ТОРІНА В.І. Досвід стимулювання розвитку підприємництва країн світу.....</b>	<b>442</b>
<b>МАТВІЙЧУК С.С., УГРИН А. Є. Застосування smart-матеріалів при виготовленні одягу .....</b>	<b>445</b>
<b>МАТВІЙЧУК С.С., МАТВІЙЧУК А.А. Застосування мобільних додатків у fashion-індустрії.....</b>	<b>446</b>
<b>МАТВІЙЧУК С.С., ЦАП А. Вплив виду членування одягу на сприйняття його форми.....</b>	<b>448</b>
<b>МАТВІЙЧУК С.С., МИГОЛИНЕЦЬ Т. Значення конфекціонування на сучасних швейних підприємствах для формування якості готового швейного виробу.....</b>	<b>449</b>
<b>МИКУЛАНИНЕЦЬ С.І. Застосування PEST, SNW та SWOT-аналізів при розробці стратегії розвитку підприємств.....</b>	<b>450</b>
<b>МИХАЛЬЧИНЕЦЬ Г.Т. Малий бізнес в Україні: бути чи не бути?.....</b>	<b>452</b>
<b>МОРОЗ Д. І., ГОЛОВАЧКО В.М. Контроль і оцінка навчальних досягнень студентів.....</b>	<b>454</b>
<b>НЕСТЕРОВА С.В., КІШ Д.І. Індекс інвестиційної привабливості України.....</b>	<b>456</b>
<b>ОСТАП'ЮК Н.А., РЕСЛЕР М.В. Склад та структура компетенцій в бухгалтерській освіті.....</b>	<b>458</b>
<b>ПАВЛЮХ Б.Б., ГОЛОВАЧКО В.М. Аналіз методів оцінки трудового потенціалу підприємства.....</b>	<b>460</b>
<b>ПАУЛИК А.Я. Негативні фактори та перешкоди, що впливають на конкурентоспроможність економіки регіону.....</b>	<b>463</b>
<b>ПЕТРИЧКО М.М. Особливості структурних процесів в економіці регіонів України.....</b>	<b>464</b>
<b>ПІГОШ В.А. Дистанційна та надомна робота у карантинних умовах: новації в трудових відносинах.....</b>	<b>466</b>
<b>ПІТЮЛИЧ М.І., ГОБЛИК В.В., ЩЕРБАН Т.Д. Сучасні тенденції на ринку праці Закарпатської області.....</b>	<b>469</b>
<b>ПІТЮЛИЧ М.І., ЩЕРБАН Т.Д., ГОБЛИК В.В. Типологія субрегіональних ринків праці Закарпатської області.....</b>	<b>470</b>
<b>ПРОСКУРА В.Ф., ПІРЧАК О.І. Міжнародний трансфер технологій як альтернатива прямих іноземних інвестицій.....</b>	<b>472</b>
<b>РАДІОНОВ В.В., ГОЛОВАЧКО В.М. Особливості оподаткування транспортно-експедиторських компаній.....</b>	<b>475</b>
<b>РАДІОНОВ В.В., ЛІБА Н.С. Документування операцій маркетингової діяльності...</b>	<b>477</b>
<b>РОСОЛА У. В., РОСОЛА О.А. Вплив пандемії на підприємницьку діяльність.....</b>	<b>479</b>
<b>ROSUL R., ІННАТЫШЫН M. Determination of the parameters of rheological leather models by the indirect method.....</b>	<b>481</b>
<b>РУСИН І. М., РЕСЛЕР М.В. Суть інвестицій як економічної категорії.....</b>	<b>484</b>
<b>СТЕГНЕЙ М.І., ЛІНТУР І.В. Концепт оцінки ефективності інвестицій в економіці країни.....</b>	<b>485</b>

нерівномірною динамікою їх кількісних характеристик. Нерівномірність темпів зростання структурних складових регіональної економічної системи призводить до зміни галузевих, територіальних і мікроекономічних пропорцій і тоді структурні зміни виступають результатом економічного зростання. Необхідність дослідження структурних проблем регіональної економіки полягає у визначенні можливостей цілеспрямованої перебудови її структури з метою підвищення ефективності реалізації поточних та стратегічних завдань соціально-економічного розвитку території.

#### Література

1. Базилевич В.Д. Імперативи економічного розвитку в контексті відповідальності перед глобальним майбутнім // Парадигмальні зрушення в економічній теорії XXI ст.: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. – К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2015., Т. 1. – С. 7-11.
2. Державне регулювання реалізації економічного потенціалу України в умовах глобалізації: монографія / Л. А. Кравченко, О. Г. Гіндес, В. Г. Безматерних та ін.; Крим. екон. ін-т, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - Сімферополь: Підприємство Фенікс, 2013. - 311 с.
3. Стан та перспективи розвитку економіки України в умовах глобалізації : теорія та практика: кол. моногр. / Уман. нац. ун-т садівництва, Ф-т економіки і підприємництва ; за ред. Непочатенко О. О. - Умань : Видавець «Сочінський», 2014. - Частина 2. - 2014. - 324 с.

УДК 331.1 : 349.2

ПІГОШ В.А.,  
Мукачівський державний університет

### **ДИСТАНЦІЙНА ТА НАДОМНА РОБОТА У КАРАНТИННИХ УМОВАХ: НОВАЦІЇ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

З початком карантину особливо актуальними є питання щодо роботи в домашніх умовах. Регулювання дистанційної роботи з'явилося зовсім нещодавно - з кінця березня 2020 р., однак тільки 25.02.2021 р. Закон України від 04.02.21 р. № 1213-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» (далі - Закон №1213) [1] увів у правове русло віддалену роботу: дистанційну та надомну. Таким чином, до законодавства було внесено важливі зміни щодо регулювання даних трудових відносин.

Законом № 1213 запроваджується два самостійних види роботи - дистанційна та надомна, які закріплено в Кодексі законів про працю.

Надомна робота - робота, що виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи

робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або вповноваженого ним органу (ст. 60<sup>1</sup> КЗпП) [2].

Дистанційна робота - робота, що виконується поза робочими приміщеннями чи територією власника або вповноваженого ним органу, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60<sup>2</sup> КЗпП) [2].

Зміни торкнулися й застосування гнучкого режиму робочого часу - форми організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом встановленого облікового періоду (ст. 60 КЗпП).

Договір про дистанційну або надомну роботу укладається лише в письмовій формі. Роботодавці мають ознайомлювати працівників із наказами (розпорядженнями), повідомленнями та іншими документами з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. Відповідно підтвердження про ознайомлення допускається шляхом обміну електронними документами.

За письмовим погодженням може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу впродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

У разі виконання надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим і не може бути змінено за ініціативою працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Проте слід пам'ятати, що рішення роботодавця відмовити у зміні робочого місця за ініціативою працівника має бути обґрунтованим.

Якщо працівник не може виконувати роботу на фіксованому робочому місці з не залежних від нього причин, він має право змінити робоче місце, повідомивши роботодавця не менш як за 3 робочих дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну працю. Тоді норми ст. 60<sup>1</sup> КЗпП щодо заборони зміни робочого місця працівником без згоди роботодавця не застосовуються.

На працівників, які працюють вдома відповідно до трудового договору, поширюється загальний режим роботи установи, якщо інше не передбачено в трудовому договорі.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, потреби самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про надомну роботу може встановлюватися в наказі (розпорядженні) власника або вповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору

про надомну роботу в письмовій формі. У такому разі роботодавець не повідомляє працівника за два місяці, як це передбачено в ч. 3 ст. 32 КЗпП [2].

Організація трудових процесів поза виробничими або робочими приміщеннями установи допускається лише для осіб, які мають належні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт.

У разі запровадження в установі дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Крім того, він розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку установи, якщо інше не визначено трудовим договором. Проте загальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 год.

Дистанційна робота може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні установи.

Особливості такого поєднання встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Забезпечення працівників усім потрібним для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними устаткування тощо визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

Зазначимо, що в разі дистанційної роботи працівникові гарантується вільний час для відпочинку, період якого визначається трудовим договором.

Необхідно зазначити, що на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників із питань охорони праці та протипожежної охорони, які можуть бути проведені дистанційно з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Отже, на сьогодні українське законодавство віднесло до форм трудових відносин дистанційну та надомну працю. За допомогою електронного документообігу можна ознайомити працівника-надомника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, повідомленнями та іншими документами. Одним із нововведень є поєднання дистанційної праці з виконанням роботи у звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця, якщо це є доцільним.

#### **Література**

1. 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 04.02.21 р. № 1213-IX. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

2. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto:pr@mail.msu.edu.ua)

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>