



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
МУКАЧІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
МАЛОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВІТОЛЬДА  
ПЛЕЦЬКОГО В М. ОСВЕНЦІМ (ПОЛЬЩА)  
ПОМОРСЬКА АКАДЕМІЯ У СЛУПСЬКУ (ПОЛЬЩА)**

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

**Збірник тез доповідей за матеріалами  
II Міжнародної науково-практичної конференції**



**Мукачево  
12-13 травня 2022 року**



УДК [005.332.2:001:378]:339.92(477:4)(043.2)

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет  
вченою радою Мукачівського державного університету  
(протокол № 18 від «10» травня 2022 р.)*

## **С 91**

**Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів** : збірник тез доповідей за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції (12-13 травня 2022 р., м. Мукачево). Мукачево : Вид-во МДУ, 2022. 495 с.

У збірнику представлено тези доповідей за матеріалами II Міжнародної 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 менеджменту, туризму, розвитку індустрії гостинності 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.

|  |     |
|--|-----|
| КОЗАРЬ О.П., ПАВЛЮК М.М. Біогенна міграція та колообіг фосфору у природі між біосферою та навколишнім середовищем.....   | 362 |
| КОЗИК І.М. Основні моделі суспільства в умовах постіндустріальної економіки.....   | 364 |
| КРУЧАК Л. В. Ефективність товарної політики підприємств.....   | 366 |
| КУРІТНИК І.П., МОЛНАР О., ГЕРАСИМОВ В. Альтернативна мікро- та наноенергетика.....   | 370 |
| ЛІБА Н.С., ТОРІНА В.І. Поліваріантність поняття «регіон».....  | 371 |
| ЛІНТУР І.В. Можливості вирівнювання економічної спроможності територіальних громад.....  | 374 |
| МАКСИМЕНКО Д.В. Бізнес в умовах війни.....   | 376 |
| МАТВІЙЧУК С.С., БУРТИН Л.Ю. Стиль «Шанель» – класика поза часом.....   | 377 |
| МАСЛИГАН Р.М. Спільний продукт кіберспорту.....  | 378 |
| НЕСТЕРОВА С.В. «Складні» діаграми – для візуалізації даних у специфічних аналітичних задачах .....   | 379 |
| ОБІЦЬКИЙ А. А. Основні аспекти управління виробничим потенціалом промислових підприємств.....  | 381 |
| ПАУЛИК А. Я. Роль інноваційної інфраструктури у формуванні конкурентних переваг економіки регіону.....   | 383 |
| ПЕТРЕЦЬКИЙ І.І., ШЕБЕШТЕНЬ Е.Г. Вплив інфраструктурного забезпечення інноваційно-інвестиційних процесів на можливості соціально-економічного розвитку сільських територій..... | 384 |
| ПЕТРИЧКО М.М. Елементи системи адміністрування.....  | 388 |
| РУТ'ОВКА, О. У., КАВАТСИЙ, В. М. On one constructive method of the boundary-value problem investigation for the differential equations of the hyperbolic type....              | 390 |
| ПІГОШ В.А. Дистанційна робота: організаційні аспекти та особливості оплати   | 391 |
| ПОНЕВАЧ А. І., КОРОЛОВИЧ О.О. Сутність категорії змінного (гнучкого) торгового підприємництва.....   | 394 |
| ПРИСТАЯ В. В. Взаємодія закладів освіти та виробничих підприємств в умовах сучасного ринку.....  | 395 |
| ПУПЕНА О.М. Перспективи розподілу процесів в ланцюгу доданої вартості для систем промислової автоматизації.....  | 397 |
| RENKAS JU. Thermodynamic foundations of capital theory in the development of economic science.....   | 399 |
| РОСОЛА У.В., РОСОЛА О.А. Сучасний стан ділової активності України.....   | 401 |
| РОСУЛ Р. В., РОСУЛ О. Р. Еволюція шкіргалантерейних виробів .....  | 402 |
| СТАЩУК М., АНДРУСЯК І., ІГНАТИШИН М. До обчислення напружень, викликаних концентрацією водню, у суцільному тілі.....   | 405 |
| СТАЩУК М., ЛАЗАР В., СТАЩУК Н., ХРОМЕНКО Д. До роботоздатності полімерних труб з порожнистою стінкою в енергозберігаючих технологіях...  | 407 |
| СТЕГНЕЙ М.І., НЕЙМЕТ В.В. Моделі трансформаційних станів в економіці та бізнесі.....   | 408 |
| ФЕЄР А.Є. Актуальні завдання розвитку гірських територіальних громад.....  | 411 |
| ФЕЄР О.В., БЕЗУГЛА О.В. Діловодство як елемент управлінської діяльності...   | 412 |
| ФОРДЗЮН Ю. І., КАБАЦІЙ В.М. Системний аналіз в енергозбереженні .....  | 413 |
| ЧЕРНИЧКО Т. В., ЧЕРНИЧКО С. Ф. Стратегічні аспекти розвитку підприємств малого та середнього бізнесу регіону.....  | 415 |
| ЧИЗМАР І.І. Сучасний підхід до прогнозування та оцінки потенціалу розвитку кіберспорту.....  | 418 |
| ЧУЧКА І.М. Логістичний потенціал Закарпаття.....   | 419 |

$$D_{1,1} = \{(xy) | x \in (x_0, x_1], y \in (y_0, y_1]\},$$

$$D_{1,2} = \{(xy) | x \in [x_0, x_1], y \in [y_1, g_1(x)]\},$$

It is clear that the solution of the boundary-value problem (BVP) (1)-(3)

$$U(x, y) = \begin{cases} U_1(x, y), & (x, y) \in \bar{D}_{1,1} \\ U_2(x, y), & (x, y) \in \bar{D}_{1,2} \\ U_3(x, y), & (x, y) \in \bar{D}_2 \end{cases}$$

where  $U_1(x, y)$  is the solution the Goursat problem (1), (2) for  $(x, y) \in \bar{D}_{1,1}$  and  $U_s(x, y)$ ,  $s = 1, 2$  are the solutions of the Darboux problem (1), (3) for  $(x, y) \in \bar{D}_{1,2}$  and  $(x, y) \in \bar{D}_2$ ;  $U_2(x, y_1) = U_1(x, y_1)$  and  $U_3(x_1, y) = U_1(x_1, y)$ ,  $U_s(x, y) := (u_{s,i}(x, y))$  are unknown vector-functions.

Forehead we suppose that  $A_1(x, y) \in C(D) \cap C^{(1,0)}(D_{1,1} \cup D_2)$ ,  $A_2(x, y) \in C(D) \cap C^{(1,0)}(D_1)$ ,  $f[U(x, y)] \in C(\bar{B})$ ,  $f: \bar{B} \rightarrow R^n$ ,  $\bar{B} \subset R^{n+2}$ .

Using the constructed modification of the two-sided method is being investigated the BVP for a system of non-linear differential equations of the second order of hyperbolic type on the plane, when a bound of the domain of independent variables consists of a pair of "free" curves and characteristics of a given system.

The functions of comparison of the problem are being determined and the conditions under which the set of these functions is not empty are indicated.

With the help of the proposed two-side method builds sequences of functions and brings their uniform convergence to a single solution to the problem.

#### Literature

1. Marynets V.V., Marynets K.V. On Goursat-Darboux boundary-value problem for systems of non-linear differential equations of hyperbolic type. Miskolc Mathematical Notes. 2013. Vol. 14, N 3. P. 1009 – 1020.
2. Маринець В.В., Маринець К.В. Крайова задача Гурса-Дарбу для нелінійного рівняння гіперболічного типу Доповіді НАНУ – 2013 – №10 – С.23-28
3. Маринець В.В., Маринець Т.Й., Питьовка О.Ю. Про одну крайову задачу ДРЧП гіперболічного типу в області із складною структурою краю. Наук. Вісник УжНУ. Сер. матем. і інформ. 2014. Вип. № 2(25).С. 110–117.
4. Collatz L. Funktionalanalysis und numerische mathematic. Berlin – Göttingen–Heidelberg: Springerler – Verlag. 1964. P. 440.
5. Courant R. Partial differential equations. NEW YORK – LONDON, 1962.

УДК 331.1

ПІГОШ В.А.  
Мукачівський державний університет

### ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ

Відповідно до ст. 60<sup>2</sup> КЗпП дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, у будь-якому місці за

вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Також зазначена стаття передбачає, що за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Відповідно до п. 6<sup>1</sup> ст. 24 КЗпП дотримання письмової форми є обов'язковим для укладення трудового договору про дистанційну роботу.

Однією з основних особливостей дистанційної роботи є те, що працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Крім того, працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Проте загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50 і 51 КЗпП [1].

Виконання дистанційної роботи не має наслідком будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, зокрема не впливає на оплату праці. Нагадаємо, що заробітна плата працівника – це винагорода за виконану ним роботу. Заробітна плата є обов'язком роботодавця надати працівнику винагороду за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконання роботи в установленому трудовим договором розмірі, що виплачується в межах та порядку, визначених законодавством.

Якщо працівник-дистанційник виконує всю передбачену його посадовими обов'язками роботу, оплата здійснюється повністю. У разі дистанційної роботи облік робочого часу (виконаної роботи) проводиться відповідно до ч. 2 ст. 30 Закону від 24.03.1995 №108/95-ВР «Про оплату праці» [2].

Оплата праці за відпрацьовані працівником години (дні) роботи у відповідному місяці здійснюється на підставі таблиця обліку робочого часу, виходячи з розміру годинної тарифної ставки/місячного посадового окладу.

Строки виплати зарплати дистанційним працівникам такі самі, як і звичайним. Роботодавець має дотримуватися норм ст. 115 КЗпП, тобто виплачувати зарплату не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [1].

Щодо фіксації запровадження дистанційної роботи в колдоговорі зазначимо таке. На сьогодні жодних змін із цього питання в чинному трудовому законодавстві не відбулося. Тому підприємства, установи, організації мають самі вирішувати, чи вносити відповідні зміни до колдоговору. Як варіант, можливе внесення окремих умов застосування дистанційної роботи до колективного договору, наприклад передбачити переважне право окремих категорій працівників на встановлення такого режиму роботи тощо.

Переведенню на дистанційну роботу має передувати укладення трудового договору. У трудовому договорі про дистанційну роботу має бути передбачено:

- можливість поєднання роботи дистанційно з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території за погодженням із роботодавцем;

- порядок і строки забезпечення працівника потрібними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами;

- порядок і строки подання працівником звітів про виконану роботу;

- розмір, порядок і строки виплати працівникові компенсації за використання належних йому або орендованих ним обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів;

- порядок відшкодування інших пов'язаних із виконанням дистанційної роботи витрат;

- період вільного часу для відпочинку (період відключення).

Укладаючи такий договір, роботодавець має виконати умови ст. 29 КЗпП, а саме дотриматися вимог, передбачених як обов'язкові для допуску працівника до роботи.

Також у трудовому договорі має бути визначено порядок і строки подання працівником звітів про виконану роботу. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначають у трудовому договорі про дистанційну роботу. Слід урахувати, що ст. 60<sup>2</sup> КЗпП дозволяє працівнику під час такого періоду переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем і це не є порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни [1].

Чинне законодавство містить також певні обмеження щодо дистанційної роботи. Так, ст. 60<sup>2</sup> КЗпП передбачає, що укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. Водночас не уточнено, що розуміється під цим обмеженням. Як уже зазначалося, у разі впровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та сам несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці. Тож, очевидно, це обмеження потребує додаткового роз'яснення.

#### **Література**

1. Кодекс законів про працю України: Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#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/>