

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

З МАТЕРІАЛАМИ ІV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

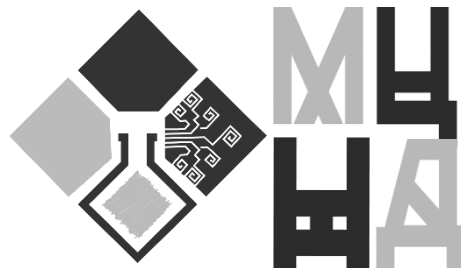
12 КВІТНЯ 2024 РІК

М. ДНІПРО, УКРАЇНА

**«ІННОВАЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ СЬОГОДЕННЯ В СФЕРІ
ПРИРОДНИЧИХ, ГУМАНІТАРНИХ ТА ТОЧНИХ НАУК»**



ЗБІРНИК НАУКОВИХ
ПРАЦЬ З МАТЕРІАЛАМИ
IV МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ



ІННОВАЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ СЬОГОДЕННЯ В СФЕРІ ПРИРОДНИЧИХ, ГУМАНІТАРНИХ ТА ТОЧНИХ НАУК

| 12 квітня 2024 рік
м. Дніпро, Україна

Вінниця, Україна
«UKRLOGOS Group»
2024

Організація, від імені якої випущено видання:

ГО «Міжнародний центр наукових досліджень»

Номер запису організації в Єдиному реєстрі громадських об'єднань: 1499141.

Голова оргкомітету: Сотник С.Г.

Верстка: Зрада С.І.

Дизайн: Бондаренко І.В.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Інституту науково-технічної інтеграції та співпраці. Протокол № 31 від 11.04.2024 року.



Конференцію зареєстровано Державною науковою установою у сфері управління Міністерства освіти і науки «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації» в базі даних науково-технічних заходів України на поточний рік та бюлетені «План проведення наукових, науково-технічних заходів в Україні» (**Посвідчення № 46 від 05.01.2024**).

Збірник наукових праць з матеріалами конференції видано офіційно суб'єктом видавничої справи зі **Свідоцтвом ДК № 7860 від 22.06.2023**.

Матеріали конференції знаходяться у відкритому доступі на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0).

I-66

Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук: збірник наукових праць з матеріалами IV Міжнародної наукової конференції, м. Дніпро, 12 квітня, 2024 р. / Міжнародний центр наукових досліджень. — Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп, 2024. — 182 с.

ISBN 978-617-8312-24-4

DOI 10.62731/mcnd-12.04.2024

Викладено матеріали учасників IV Міжнародної наукової конференції «Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук», яка відбулася 12 квітня 2024 року у місті Дніпро.

УДК 082:001

© Колектив учасників конференції, 2024

© ГО «Міжнародний центр наукових досліджень», 2024

ISBN 978-617-8312-24-4

© ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2024

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ I.

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ, МАКРО- ТА РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО ЧАСУ

Заєць Д.С. 9

ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНИХ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕНДЕНЦІЙ В СФЕРІ ПРИРОДНИЧИХ, ГУМАНІТАРНИХ ТА ТОЧНИХ НАУК

Плетньов М.В., Вахлакова В.В. 12

СЕКЦІЯ II.

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА СФЕРА ОБСЛУГОВУВАННЯ

ОЦІНЮВАННЯ БАР'ЄРІВ, ЯКІ ПОСТАЮТЬ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ

Ємельянов О.Ю., Данилович О.Т. 14

СЕКЦІЯ III.

ФІНАНСИ ТА БАНКІВСЬКА СПРАВА; ОПОДАТКУВАННЯ, ОБЛІК І АУДИТ

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ РОЗПОДІЛУ ВИТРАТ МАЙБУТНІХ ПЕРІОДІВ НА ОСНОВІ ЧИСТОГО ДОХОДУ ВІД ОСНОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сук П.Л. 17

МЕТОДИ СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Воробець Є.О. 21

СЕКЦІЯ IV.

МАРКЕТИНГОВА ТА ЛОГІСТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

ПОСЛІДОВНІСТЬ РОЗРОБКИ ПЛАНУ МАРКЕТИНГУ

Рожко В.І. 24

СЕКЦІЯ V.

МЕНЕДЖМЕНТ, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

АВТОНОМІЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ: ВПЛИВ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Сидоренко Н.С., Наумик А.С., Брагіна К.С. 28

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПОСЛУГ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ Краснокутський Є.С.....	30
ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ Деревянко В.В., Кубіцький С.О.	32
ТИПОЛОГІЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПІДХОДИТИ ДО ІДЕНТИФІКАЦІЇ ТА ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ЇХ ВИРІШЕННЯ Джунь Д.О.....	38
УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ Пономарьов Д.І.	42

СЕКЦІЯ VI.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

СІМЕЙНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД У СОЦІАЛЬНІЙ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ Столярик О.Ю.....	44
СОЦІАЛЬНА (НЕФІНАНСОВА) ЗВІТНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА Шаховал А.....	47

СЕКЦІЯ VII.

МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ

ДОСЛІДЖЕННЯ ДИНАМІКИ ВІДНОСИН МІЖ УКРАЇНОЮ ТА АФРИКАНСЬКИМИ КРАЇНАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ: ПЕРСПЕКТИВИ СПІВПРАЦІ ТА СТРАТЕГІЇ ВЗАЄМОДІЇ Макієвський Д.О.....	51
СУЧАСНИЙ СТАН ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ АВСТРАЛІЇ Макарчук К.О.....	55

СЕКЦІЯ VIII.

ПРАВО ТА МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ Дедушев І.В.....	58
ЗАКОРДОННА ПРАКТИКА НОРМАТИВНО - ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ Федорчук М.В.	61

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПРЕВЕНТИВНИЙ МЕХАНІЗМ ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У МІСЦЯХ НЕСВОБОДИ Черняк А.С.....	63
ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ Волинець Р.В., Бахновська І.П.....	66
ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ У СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ Куріло Т.О.....	72
ПРЕДСТАВНИЦТВО ПІД ЧАС ВВЕДЕННЯ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ Шевельова А.О.	75
РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ НОТАРІАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У РЕАЛІЗАЦІЇ СІМЕЙНИХ ПРАВОВІДНОСИН Остапчук А.Ю.....	78
СУЧАСНІ ФОРМИ ДЕРЖАВНОГО ПРАВЛІННЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА Сабакар А.Г.	81

СЕКЦІЯ ІХ. ІНСТИТУТ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, СУДОВА СИСТЕМА ТА НОТАРІАТ

РОЛЬ АДВОКАТА В ПРОЦЕСІ ВИКОНАВЧОГО ПРОВАДЖЕННЯ: ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ Перун М.В.....	84
---	----

СЕКЦІЯ Х. АГРАРНІ НАУКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВО

ДИНАМІКА РУХОМИХ СПЛУК КАЛІЮ В ҐРУНТАХ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ Задорожна С.В., Матвєєва В.О.....	87
---	----

СЕКЦІЯ ХІ. ВЕТЕРИНАРНІ НАУКИ

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА БРУЦЕЛЬОЗУ СОБАК ЗАПОРУКА ПОПЕРЕДЖЕННЯ МІГРАЦІЇ ЗБУДНИКА ТА ЕПІЗООТИЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЩОДО ЦЬОГО ЗАХВОРЮВАННЯ Кравцова О.Л., Алексеєва Г.Б., Поліщук О.Д., Метолапова Г.М., Гераймович В.Л.	89
--	----

ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Волинець Руслана Віталіївна

здобувач вищої освіти факультету економіки, менеджменту та права
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державний торговельно-економічний університет, Україна

Бахновська Ірина Петрівна

ORCID ID: 0000-0002-9236-9424

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державний торговельно-економічний університет, Україна

***Анотація.** У статті досліджено поняття та правове регулювання дистанційної роботи в період воєнного стану. Визначено її ознаки та особливості. Аргументовано, що серед особливостей дистанційної роботи також слід зазначити те, що дистанційна робота вимагає високої самодисципліни та особистої відповідальності працівника. Зосереджено увагу, що дистанційна робота може мати різні форми, включаючи повний режим віддаленої роботи. Визначено вимоги до трудового договору для дистанційної роботи відповідно до типової форма трудового договору для дистанційної роботи. Законодавство не визначає переліку робіт, які можуть виконуватися дистанційно. Зазначено що роботодавець самостійно вирішує, чи може робота виконуватися поза межами підприємства.*

Постановка проблеми. Дистанційна робота спрямована на модернізацію організації праці з метою підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємств, при цьому забезпечуючи баланс між гнучкістю бізнесу та безпекою, якістю робочих місць і доступністю для вразливих груп працівників на ринку праці. Однак, разом з цим, дистанційна робота створює серйозні виклики для працівників і роботодавців, які потребують належного вирішення через законодавство та політику. Особливо актуальними стали питання організації дистанційної праці під час воєнного стану в Україні, зокрема щодо прав та гарантій для працівників і роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вчені, такі як Мельничук О. Ф., Іншин М. І., Павліченко І. М., Світайло П. Ю., Мельничук М. О., Серета О. Г., Плехов Д. О., приділили особливу увагу дослідженню дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Їхні дослідження розглядають особливості дистанційної роботи, робочий час, право на вільний час тощо. Незважаючи на велику кількість наукових праць, це питання залишається актуальним і потребує подальших досліджень, особливо в умовах воєнного стану.

Метою даного дослідження є визначення особливостей дистанційної роботи під час воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дистанційна робота (також відома як телеробота, телекомунікація або телевиконання) - це форма організації праці, при якій працівник виконує свої обов'язки поза традиційним офісним середовищем. Замість того, щоб працювати в офісі або на підприємстві, працівник працює віддалено з будь-якого місця, яке відповідає його потребам: це може бути дім, кав'ярня, громадський простір або навіть інша країна [3].

Основними характеристиками дистанційної роботи є використання інформаційно-комунікаційних технологій для забезпечення зв'язку і спільної роботи з командою та доступу до необхідних ресурсів. Це може включати в себе використання електронної пошти, чатів, відеоконференцій, спеціалізованих програмних засобів для спільної роботи над проектами та доступ до хмарних сервісів.

Дистанційна робота може мати різні форми, включаючи повний режим віддаленої роботи, коли працівник працює виключно віддалено без фізичного присутності в офісі, а також гібридний режим, коли працівник має можливість працювати як в офісі, так і віддалено в залежності від конкретних завдань та умов.

Дистанційна робота є одним із можливих форматів організації праці, особливо в умовах воєнного часу. Це означає, що працівник виконує свої обов'язки поза офісом або іншими робочими приміщеннями роботодавця, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології за своїм вибором.

Для запровадження дистанційної роботи потрібні певні умови:

- робочі обов'язки працівника повинні бути такі, щоб їх можна було виконувати віддалено з використанням технологій зв'язку.
- як працівник, так і роботодавець повинні мати бажання та відповідність для запровадження дистанційної роботи.
- у обох сторін (працівника і роботодавця) повинні бути належні технічні можливості для реалізації дистанційної роботи.

Найважливішою умовою є наявність відповідних технічних засобів для виконання роботи віддалено. Це означає, що роботодавець має забезпечити працівника доступом до необхідних ресурсів для виконання його обов'язків. Якщо роботодавець не може забезпечити ці умови або немає технічної можливості для дистанційної роботи, то такий варіант не може бути запропонований працівнику.

Дистанційна робота завжди має бути оформлена письмовим трудовим договором, що є обов'язковою умовою. Згідно з наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 від 5 травня 2021 року була затверджена типова форма трудового договору про дистанційну роботу [1].

У випадках, передбачених законом, наприклад, загрозою збройної агресії або надзвичайною ситуацією природного чи техногенного характеру, трудовий договір про дистанційну роботу може укладатися не письмово. У такому разі сторони самостійно вибирають форму договору.

24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022р. № 2136-IX. Частиною першою статті 2 даного Закону встановлено, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору [5].

Разом з тим, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового договору про дистанційну роботу затверджену 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» [6].

Згідно з частиною другою статті 3 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу включає такі обов'язкові пункти: посада, строк випробування (якщо передбачений), трудові обов'язки, місце роботи, строк дії договору, робочий графік, час відпочинку, умови оплати праці, технічне забезпечення, засоби зв'язку, порядок звітності, захист персональних даних, конфіденційність інформації, права та обов'язки сторін, порядок припинення договору тощо.

У заключних положеннях договору завжди вказується його форма, дата набрання чинності, дата початку роботи працівника, а також підпис працівника щодо ознайомлення з умовами договору. Деякі умови з типової форми можуть бути змінені за згодою обох сторін.

У контексті укладення трудового договору, особливу увагу приділяють питанню його терміну. У сфері трудового права переважає тенденція до укладання договорів без визначення строку, але виникають випадки, коли необхідно встановити конкретний термін угоди. Це може бути обумовлено характером роботи, специфікою умов виконання, інтересами працівника та іншими обставинами, які передбачені законодавством.

У період воєнного стану збільшилася кількість обґрунтованих причин для укладання строкових трудових договорів.

Це може пояснюватися тим, що багато громадян України евакуювалися за кордон або перемістилися в межах країни, деякі знаходяться на лікарняному чи відпустці з причин, пов'язаних з втратою працездатності та іншими обставинами [3].

При дистанційній роботі правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються на працівника. Дистанційному працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку й харчування - період відключення. За таких умов працівник самостійно відповідає за додержання безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці. Проте роботодавець має проводити інструктаж (дистанційно або очно) щодо безпечного використання обладнання та засобів, рекомендованих або наданих ним.

Законодавство передбачає, що у період воєнного стану або умов нестабільності ринку праці, роботодавці мають право укладати строкові трудові договори з новими працівниками. Це дозволяє оперативно залучати працівників до виконання роботи та уникати кадрових проблем та нестачі робочої сили. Також в контексті воєнного стану зростає потреба у заміщенні тимчасово відсутніх працівників, що також може стати причиною для укладання строкових трудових договорів.

Отже, у період воєнного стану та вз'язку з нестабільністю ринку праці укладення трудових договорів на строк може бути виправданим за певними обставинами, зокрема через підстави, пов'язані з війною, евакуацією або відсутністю працівника через інші обґрунтовані причини.

Правове регулювання дистанційної роботи включає в себе низку законодавчих актів та норм, які встановлюють права та обов'язки сторін, порядок укладання та виконання трудового договору про дистанційну роботу. Основні джерела правового регулювання дистанційної роботи в Україні включають:

1. Кодекс законів про працю України містить загальні положення щодо укладання та виконання трудових договорів, а також встановлює права та обов'язки працівників і роботодавців, в тому числі у контексті дистанційної роботи.

2. Накази та постанови відповідних міністерств та організацій: Наприклад, типова форма трудового договору про дистанційну роботу, затверджена Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, визначає обов'язкові умови такого договору.

3. Законодавство з охорони праці включає норми, що стосуються безпеки та охорони здоров'я працівників, які працюють на відстані.

4. Законодавство зі збереження персональних даних оскільки дистанційна робота зазвичай включає передачу і обробку персональних даних, закони про захист персональних даних також мають значення у цьому контексті.

5. Угоди та колективні договори між профспілками та роботодавцями, а також колективні договори можуть додатково регулювати питання дистанційної роботи на рівні конкретних підприємств чи галузей.

6. Інші регулятивні акти: Наприклад, нормативно-правові акти щодо оподаткування дистанційної роботи, які визначають оподаткування доходів працівників та роботодавців у зв'язку з цією формою праці [3].

У період збройної агресії, використання дистанційної роботи стало ще більш важливим, оскільки це сприяє підтримці економіки та допомагає роботодавцям та працівникам організувати процес праці. Зараз ми знаходимося у складних умовах, коли багато громадян України були змушені залишити свої домівки, шукаючи безпеки для себе та своїх родин, і виїхали за кордон. Хоча Кодекс законів про працю України не обмежує використання дистанційної роботи для осіб, які працюють у вітчизняних роботодавців, у воєнний час можуть діяти окремі законодавчі акти, які вводять певні обмеження.

Наприклад, державні службовці та працівники державних органів можуть працювати дистанційно на період воєнного стану, але лише на території України, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України "Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану" від 12.04.2022 року. Також постанова Кабінету Міністрів України "Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану" від 26.04.2022 року визначила, що працівники цих суб'єктів можуть працювати дистанційно, але також лише на території України [5].

Дистанційна робота під час воєнного стану виявляється у ряді особливостей та викликів, які вимагають адаптації та вирішення відповідних завдань з боку працівників, роботодавців та державних органів. Розглянемо основні аспекти цієї ситуації.

1. Безпека та захист інформації:

- у воєнний час існує збільшена загроза кібератак та витоку конфіденційної інформації.

- для дистанційної роботи важливо встановити надійні засоби захисту даних та мережі.

2. Організація комунікації:

- умови воєнного стану можуть обмежувати звичайні засоби комунікації, що впливає на ефективність спілкування між співробітниками та роботодавцями.

- важливо використовувати надійні засоби електронного зв'язку та забезпечити надійну зв'язність.

3. Збереження ефективності та продуктивності:

- умови воєнного стану можуть спричинити стрес та нестабільність, що може вплинути на продуктивність працівників.

- роботодавці повинні розглядати можливості підтримки своїх працівників та стимулювання їх ефективності.

4. Законодавчі обмеження та регулювання:

- державні органи можуть вводити обмеження на дистанційну роботу під час

воєнного стану для певних категорій працівників чи секторів економіки.

- важливо враховувати законодавчі норми та вимоги щодо організації праці в умовах воєнного стану.

5. Адаптація до нових умов. Компанії та працівники повинні швидко адаптуватися до змінених умов роботи та забезпечити продовження діяльності віддалено від робочих місць.

6. Співробітництво та командна робота. Важливо підтримувати ефективність командної роботи та співробітництва під час дистанційної роботи, щоб забезпечити виконання спільних завдань та проектів.

Загалом, дистанційна робота під час воєнного стану вимагає відповідального та проактивного підходу всіх учасників процесу, адаптації до нових умов та застосування ефективних стратегій для забезпечення продуктивної та безпечної роботи у складних умовах воєнного конфлікту [2].

Проблеми дистанційної роботи під час воєнного стану можуть бути досить складними і вимагати уважного вивчення та вирішення. Ось деякі з найважливіших проблем:

1. Правові норми, що стосуються дистанційної роботи, можуть бути недостатньо розвинутими або не враховувати специфіку воєнного стану. Це може призвести до неясностей та конфліктів у встановленні прав та обов'язків сторін, порядку організації робочого процесу тощо.

2. Умови воєнного стану створюють підвищені вимоги до безпеки працівників, зокрема тих, які працюють у дистанційному режимі. Питання захисту персональних даних, забезпечення безпеки засобів зв'язку та інформації, захисту від кібератак стають критичними в умовах воєнного конфлікту.

3. У воєнний час можуть виникати ситуації, коли працівники змушені працювати у дистанційному режимі без необхідних умов або зберіганням своїх трудових прав. Це може стати причиною конфліктів та порушень законодавства про працю.

4. Здійснення контролю за дотриманням умов дистанційної роботи, оцінка продуктивності та якості виконаної роботи стають складними завданнями у воєнний час, коли умови праці можуть бути дуже нестабільними та змінюватися швидко.

5. Правила та умови роботи у воєнний період можуть суттєво відрізнятися від звичайного режиму. Це може включати зміни у робочому часі, графіку відпочинку, виплаті компенсацій та інших аспектів, що можуть вплинути на дистанційну роботу.

6. Умови воєнного стану можуть впливати на правову відповідальність сторін у випадках порушення умов дистанційної роботи, виконання трудових обов'язків тощо. Це може створювати додаткові ризики для підприємств та працівників [4].

Висновки. Отже, враховуючи вищевикладене, дистанційна робота під час воєнного стану є складним, але важливим інструментом для забезпечення стабільності та продуктивності у непередбачуваних умовах. Вона вимагає від усіх учасників адаптації, розвитку нових навичок та впровадження ефективних стратегій для вирішення викликів та забезпечення успішної роботи у віртуальному середовищі.

Важливою частиною дистанційної роботи є налагодження технічної інфраструктури для забезпечення ефективної роботи віддалено. Це включає в себе забезпечення стабільного інтернет-з'єднання, безпечної передачі даних та доступу до необхідного програмного забезпечення. У воєнний час ці аспекти стають ще більш важливими через можливість кібератак та перешкод у зв'язку.

Дистанційна робота під час воєнного стану також стикається з різними викликами, такими як збереження ефективності роботи, забезпечення безпеки даних

та збереження комунікації. Роботодавці повинні розробляти та впроваджувати стратегії та політики, спрямовані на вирішення цих проблем та забезпечення надійності та продуктивності робочих процесів.

Список використаних джерел:

1. Гусак М. А., Салаєва К. А. (2022) Правове регулювання дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Наука сьогодення: від досліджень до стратегічних рішень: матеріали V Міжнародної студентської наукової конференції. Київ. С. 105–108.
2. Луценко О. Є. (2022) Дистанційна робота в умовах воєнного стану. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). Львів, Харків, Вінниця. С. 135-138.
3. Луценко О. Є. (2022) Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. Випуск 72: частина 2. С. 27–31.
4. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М. (2022) Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. Випуск 70. С. 242–247.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua>.
6. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21. Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21>.

ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ У СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

Куріло Тетяна Олександрівна

ННІ права

Державний податковий університет, Україна

Науковий керівник: Дяченко Сергій Вікторович

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу

Державний податковий університет, Україна

В сучасному світі, де правова державність та захист прав людини мають високий пріоритет, актуальність теми виконання рішень про поновлення на роботі набуває особливого значення. Ця проблема викликає серйозні занепокоєння та вимагає негайного вирішення через негативні наслідки, які можуть виникнути внаслідок невиконання рішень суду.

11 вересня 1997 року набрала чинності ратифікована Верховною Радою України Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Нормою даного міжнародного договору кореспондується: «Кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього обвинувачення» [1, с. 99].

Справедливе вирішення трудових спорів та забезпечення виконання судових рішень є основою для забезпечення прав і законних інтересів громадян. Оскільки невиконання рішень про поновлення на роботі може призвести до порушення трудових прав працівників, загрожувати їх соціальному статусу, а також створювати загрозу для правової стабільності та авторитету судової системи. Тому вирішення цієї проблеми має важливе значення для забезпечення правової державності та захисту прав людини.

Виконання рішення суду про поновлення на роботі регулюються як Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) [2], так і основним нормативно-правовим актом з цього приводу – Законом України «Про виконавче провадження» [3].

Розглянемо етапи виконання рішення суду про поновлення на роботі та які проблеми можуть бути пов'язані з цим.

У відповідності до ст. 65 ЗУ «Про виконавче провадження» рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується невідкладно. Таким чином, відповідно до ст. 26 ЗУ «Про виконавче провадження» працівник, звільнений незаконно наступного дня після оголошення рішення суду, може звернутися із заявою про примусове виконання рішення суду безпосередньо до роботодавця або разом із виконавчим листом до відповідного виконавця (якщо виконання не було добровільним) [3].

Слід пам'ятати, що навіть у разі подання скарги в апеляційному порядку рішення про поновлення на роботі не зупиняє його виконання, тому подання скарги не зупиняє виконання рішення суду. Відповідно до ст. 436 ЦПК України у разі подання касаційної скарги скажник має право звернутися до суду із заявою про зупинення дії вироку судів попередніх інстанцій [4].

Однією з проблем є те що роботодавці часто уникають добровільного виконання

доступу відновленого працівника до роботи та можливості виконання своїх обов'язків на законодавчому рівні. Закріплення цього в законодавстві створить умови для реального та ефективного виконання судових рішень щодо поновлення працівників на роботі.

Список використаних джерел:

1. Дяченко С.В., Завадко Д.О. Приватні виконавці в Україні: правовий статус, проблеми та перспективи розвитку. Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Політологія. Соціологія. Право: зб. наук. Праць. Київ, 2021. № 2(50). С. 99–104.
2. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 № 322-VIII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 №1404-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>.
4. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.
5. Виконання судового рішення у справах про поновлення на роботі. Трудові ініціативи. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/vykonannia-sudovoho-rishennia-u-spravakh-pro-ponovlennia-na-roboti/> (дата звернення: 06.04.2024).
6. Постанова ВСУ від 16.09.2020 р. у справі №709/1465/19 URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=91680645&red=100003fe902d8ff1da1b59bfe45e8177eca1b0&d=5>.
7. А.В. Бондарева, С.В. Дяченко Виконання судових рішень як заключна стадія цивільного процесу. Прикарпатський юридичний вісник. Випуск 3(28) Том 1, 2019 URL: <http://pyuv.onua.edu.ua/index.php/pyuv/article/view/323/626>.