

Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти : матеріали IV міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 20-21 листопада 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 169 – 172. URL:<http://123456789/6411>.

4. Іваненко В. С. Комплексна безпека підприємств агропромислового комплексу, як складова система управління // Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів, м. Львів, 19 лютого 2021р. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2021. С. 295 – 297.

5. Курепін В. М. Особливості прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку підприємства // Економіко-правові дискусії : матеріали II міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 14 квітня 2021 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2021. С. 29-32. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9330>.

6. Бурцева П. М. Деякі аспекти проблеми вирощування якісної рослинницької продукції при застосуванні мінеральних добрив // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020.С. 14 – 15. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8201>

183 УДК 664.64.

ТЕХНОЛОГІЯ ВИРОБНИЦТВА ХЛІБА «БОРОДИНСЬКИЙ» В УМОВАХ ТОВ «ТЕРНОВСЬКИЙ ХЛІБЗАВОД» м. МИКОЛАЇВ
Шишкіна Н.Д. здобувач першого рівня освіти спеціальності 181 «Харчові технології» Миколаївський національний аграрний університет, Україна
Науковий керівник – старший викладач Курепін В.М.

Проведено аналіз основних завдань охорони праці ТОВ «Терновський хлібозавод», правил експлуатації обладнання, створення безпечних та нешкідливих умов праці, що є невід'ємною складовою частиною виробничої діяльності усіх посадових осіб товариства, здійснення контролю за станом умов праці та безпекою технологічних процесів, координації діяльності посадових осіб та спеціалістів з питань охорони праці.

The analysis of the main tasks of labor protection LLC "Ternovsky bakery", the rules of operation of equipment, creating safe and harmless working conditions, which

is an integral part of the production activities of all officials of the company, monitoring the working conditions and safety of technological processes, coordination officials and specialists on labor protection.

Основними завданнями охорони праці у ТОВ «Терновський хлібозавод» м. Миколаїв є створення безпечних та нешкідливих умов праці, що є невід'ємною складовою частиною виробничої діяльності усіх посадових осіб товариства. Керівники структурних підрозділів та головні спеціалісти несуть відповідальність за стан умов праці, безпеку виробничих процесів, життя та здоров'я працівників, дотримання вимог чинного законодавства про охорону праці.

Безпосередньо відповідальність за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, безпеку виробничих процесів на робочих місцях покладається за функціональними обов'язками на керівників робіт [1] які зобов'язані визначити працівнику робоче місце, забезпечити технічно справними обладнанням, інструментами необхідними для виконання роботи, засобами індивідуального захисту, миючими засобами, створити належні санітарно-побутові умови праці, проінструктувати з питань охорони праці.

Для організації роботи з питань охорони праці, здійснення контролю за станом умов праці та безпекою технологічних процесів, координації діяльності посадових осіб та спеціалістів з питань охорони праці [2] в ТОВ «Терновський хлібозавод» створена служба охорони праці. Для цього була введена посада спеціаліста з охорони праці (інженера з охорони праці) [3]. У товаристві діють вказівки щодо обов'язкового виконання приписів спеціаліста з охорони праці усіма посадовими особами підприємства, скасувати їх може лише керівник товариства.

Посадові особи служби охорони праці мають право:

- безперешкодно відвідувати усі виробничі об'єкти;
- зупиняти роботу виробництва, дільниці, машини, обладнання, що не відповідають вимогам нормативних актів і загрожують життю та здоров'ю працівників [4];
- видавати керівникам структурних підрозділів приписи по усуненню виявлених порушень;
- надсилати керівникові товариства подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги нормативних актів про охорону праці тощо.

Керівник ТОВ «Терновський хлібозавод» укладає колективний договір між адміністрацією в особі начальника відділу (роботодавця) та профспілковою організацією в особі голови профспілкового комітету, що представляє інтереси

трудового колективу де регулюються питання охорони праці. В договорі регулюються питання:

- організації виробництва;
- нормування та оплати праці;
- встановлення пільг, компенсацій, надбавок, грошових допомоги, соціальних гарантій працівникам [5];
- встановлюється тривалість робочого часу та відпочинку працівників;
- тривалість відпусток;
- соціальне страхування працівників;
- зобов'язання адміністрації забезпечити на робочих місцях безпечні та нешкідливі умови праці;
- дотримання вимог чинного законодавства;
- плануються заходи по поліпшенню умов праці, підвищенню рівня безпеки виробничих процесів, на які передбачаються відповідні кошти [6].

Важливим питанням організації охорони праці на підприємстві яке ми досліджуємо є проведення навчання з питань охорони праці. З працівниками товариства проводяться наступні види навчання: навчання посадових осіб та спеціалістів, спеціальне навчання працівників які виконують роботи підвищеної небезпеки, навчання працівників у формі інструктажів з охорони праці та стажування працівників на робочому місці.

Для перевірки знань з питань охорони праці у посадових осіб та працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки наказом керівника ТОВ «Терновський хлібозавод» створена постійно діюча комісія, яку очолює заступник керівника товариства в обов'язки якого входять питання організації охорони праці. Посадові особи та спеціалісти, які організують та управляють виробничими процесами періодично раз у три роки, а також перед початком виконання посадових обов'язків проходять навчання та перевірку знань нормативних актів по питаннях охорони праці.

Посадові особи та спеціалісти у продовж навчання ознайомлюються з положенням законодавчих та нормативних актів про працю та охорону праці, питаннями виробничої санітарії та гігієни праці, електробезпеки, пожежної безпеки що стосуються їх виробничої діяльності [7].

Працівники, які виконують роботи підвищеної небезпеки перед початком виконанням роботи проходять спеціальне навчання правилам безпеки при виконанні цих робіт та перевірку знань правил безпечного виконання робіт. З працівниками структурних підрозділів проводяться також навчання у формі інструктажів з охорони праці - вступного, первинного, повторного, позапланового та цільового. Перевірка знань під час проведення інструктажів здійснюється усним опитуванням.

З працівниками, які вперше починають виконувати роботу на новому робочому місці (у тому числі при переведенні на іншу роботу) проводять стажування на робочому місці, що передбачає виконання роботи під наглядом досвідченого працівника упродовж не менше 10 робочих змін. Проводяться стажування за наказом керівника товариства, в якому визначається термін та наставник. Під час стажування працівник ознайомлюється із робочим місцем, машинами, обладнанням, інструментами, порядком безпечного виконання роботи, засвоює знання, уміння по безпечному виконанню роботи. По завершенні терміну стажування керівник робіт перевіряє знання у працівника і дає дозвіл на самостійне виконання роботи, який реєструється у журналі реєстрації інструктажів.

Важливим питанням охорони праці у ТОВ «Терновський хлібозавод» є нормування робочого часу та відпочинку працівників. Тривалість робочого часу у працівників не перевищує 40 годин на тиждень, а на роботах із важкими та шкідливими умовами праці не більше 36 годин. Для осіб віком від 16 до 18 років (їх у товаристві -9 осіб) - 36 годин на тиждень.

Робочий тиждень у працюючих в умовах ТОВ «Терновський хлібозавод» є змінний, але прирівнюється до п'ятиденного з двома вихідними днями. Нормативними актами, які узгоджені з уповноваженою особою з питань охорони праці товариства дозволяється на безперервно діючих виробництвах запровадити шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. Загальним вихідним днем вважається неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні надається перед або після загального (субота або понеділок). На безперервно діючому виробництві вихідні дні надаються працівникам згідно графіку роботи, що складає керівник робіт. Тривалість робочого часу при п'ятиденному робочому тижні не перевищує 8 один, при шестиденному 7 годин, а осатаній шостий день скорочується на дві години.

Для відпочинку та прийняття їжі працівникам надається перерва після перших чотирьох годин від початку роботи тривалістю до двох годин, яку працівник може використовувати за власним розсудом. Тривалість перерви у робочий час не враховується. Робочий день дозволяється ділити на частини. Також для відпочинку встановлені святкові вихідні дні. Робота на безперервно діючих виробництвах у такі дні оплачується у подвійному розмірі. При виробничій необхідності за згодою працівника та уповноваженої особи з питань охорони праці товариства дозволяється використовувати понаднормові роботи, які оплачуються в підвищеному розмірі чи додаються дні до відпустки.

Для відпочинку працівникам товариства надається щорічна основна та додаткова оплачувані відпустки. Тривалість відпустки згідно Закону України «Про відпустки» є 24 календарних днів, а для осіб до 18 років - 31 календарний день. Додаткова відпустка надається за роботу у шкідливих умовах праці певним

категоріям працівників за результатами атестації робочих місць в середньому до 7 календарних днів та за особливий характер роботи та ненормований робочий день до 7 календарних днів.

Матерям яки виховують двох і більше дітей віком до 15 років (таких налічується 5 осіб) надається додаткова відпустка тривалістю 5 календарних днів [8]. За перший рік роботи на підприємстві відпустка надається після перших шести місяців роботи, а в наступні роки в будь-який період року з урахування інтересів виробництва та трудового колективу за погодженням з уповноваженою особою з питань охорони праці. Відпустку можна ділити на частини, при цьому більша частина повинна бути не менше 14 календарних днів.

З метою оцінки стану здоров'я, визначення придатності працівника до виконання певних видів робіт, запобігання розвитку професійних захворювань керівник товариства організовує медичні огляди [4]. Попередній медичний огляд проводиться при прийнятті працівника на роботу з метою визначення придатності працівника до виконання певного виду роботи. Періодичні медичні огляди проводяться періодично, на роботах із шкідливими та важкими умовами праці щорічно. Для водіїв транспортних засобів працівник медичного закладу з яким складена відповідна угода, щоденно проводить перед рейсовий медичний огляд, а при необхідності і після рейсовий.

На основі проведеного аналізу можна зробити висновки, що стан організації охорони праці в умовах ТОВ «Терновський хлібозавод» м. Миколаїв є задовільним та відповідає вимогам нормативно-правовим актам з охорони праці.

Список використаних джерел

1. Курепін В.М. Особливості прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку підприємства // Економіко-правові дискусії : матеріали II міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 14 квітня 2021 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2021. С. 29-32. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9330>.
2. Вишняков Д.С. Запобігання професійним захворюванням і виробничому травматизму – запорука підвищення конкурентоспроможності підприємства / Д.С. Вишняков // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020 – С. 71 – 74. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7022>.
3. Іваненко В. С. Комплексна безпека підприємств агропромислового комплексу, як складова система управління // Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів, м. Львів, 19 лютого 2021р. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2021. С. 295 – 297.

4. Курепін В.М. Визначення основних напрямів профілактики травматизму водіїв автотранспортних засобів аграрного сектору // Педагогічні інновації : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 28-29 квітня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 160-163. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9297>.
5. Курепін В. М. Формування інформаційно-облікового забезпечення фінансування заходів з охорони праці на підприємстві // Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 19-20 листопада 2020 р., м. Миколаїв 19-20 листопада 2020 року. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 57-62. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8182>.
6. Кулабухова Н. Ю. Безпечна праця, як чинник збереження урожаю // Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 18-20 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 99-102. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8154>.
7. Курепін В. М. Особливості формування інноваційної безпеки підприємства // Педагогічні інновації : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 28-29 квітня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021, С. 149-151. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9295>.
8. Єгіазарян А. С. Сутність нематеріальної мотивації персоналу підприємства та основні її компоненти / А. С. Єгіазарян // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 95-98. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031>.

УДК 621.1

«ПРОБЛЕМНЕ НАВЧАННЯ» ЯК ПЕРСПЕКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

Ліло Г. Я. здобувач вищої освіти гр. ЗП М 2/1

Науковий керівник: к. п. н., доц. Літвінчук С. Б.

В світі техніка набуває новий оберт, розробляється більш сучасні технології для будь-якої діяльності. Але і освіта не стоїть в стороні, розробляються нові інноваційні технології навчання, для того, щоб випускати конкурентоспроможних спеціалістів, які б могли б оволодіти і працювати з новою технікою.