

фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 36-39. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8199>.

4. Лазіс М. І. Правове регулювання праці жінок в Україні. Проблеми та виклики // 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. 39-42. URL:[/123456789/8204](http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8204).

5. Курепін В. М. Причини приховування нещасних випадків на виробництві та їхні наслідки / В. М. Курепін, А. В. Демченко // День Землі - Earth Day [Електронний ресурс] : тези доповідей здобувачів вищої освіти спеціальностей 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 22 квітня 2020 року. - Миколаїв : МНАУ, 2020. – С. 23-25. URL:[/123456789/7039](http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7039).

6. Русавська В. І. Адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 36-39. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9821>.

РЕЖИМ РОБОТИ І ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Запорожець Д. В. здобувач вищої освіти ;

Курепін В.М., канд. екон. наук, старший викладач

Миколаївський національний аграрний університет

Як відомо трудові відносини важко регулювати, не встановивши режим роботи. Від того, наскільки раціонально й правильно чергується час праці та відпочинку, залежать продуктивність та інтенсивність праці.

До елементів режиму роботи відносять, зокрема [1]:

- тривалість робочого часу;
- час початку та закінчення роботи;
- час і тривалість відпочинку тощо.

Окрім цього, до режиму роботи також відносять структуру робочого тижня, графіки змінності, гнучкі графіки роботи, методи робіт.

Режим робочого часу для працівників не однаковий для всіх. Він залежить від багатьох чинників: характеру виробництва, тривалості робочого часу, категорій працівників, умов праці тощо. Більше того, навіть на одному підприємстві для різних категорій працівників можуть установлювати різні режими роботи.

Режим роботи для працівника визначається у договорі (угоді) з роботодавцем, які обидві сторони узгоджують та підписують при оформленні на роботу [2]. Також умови праці прописуються та конкретизуються у колективному договорі і правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

Кодекс законів про працю (КЗпП) зазначає, що зміна режиму роботи, як на підприємстві в цілому, так і у окремих працівників вважається зміною істотних умов праці. Вони кваліфікуються як окремі елементи режиму робочого часу щодо зміни тривалості перерви, зсунення початку та кінця робочого дня тощо (частина 3 стаття 32 КЗпП) [3].

У Кодексі законів про працю також зазначено що тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень (частина 1 стаття 50 КЗпП). Роботодавці мають можливість при укладенні колективного договору встановлювати норму тривалості робочого часу (частина 2 стаття 50 КЗпП), але цю норму не можливо збільшити ні колективними, ні трудовими договорами, у тому числі і контрактами.

До видів робочого часу, які встановлюють нормативно-правові акти відносять: неповний робочий час, ненормований робочий день, робота у вихідні, святкові та неробочі дні, робота в нічний час. Робота в режимі неповного робочого часу регламентується статтею 56 КЗпП. У загальному випадку один із вибраних режимів може встановлюватися за угодою сторін трудового договору, тобто за домовленістю між працівником та роботодавцем.

Крім того, КЗпП передбачає певні категорії працівників, яким роботодавець зобов'язаний установити їм неповний робочий день або неповний робочий тиждень. До них належать вагітні жінки; жінки, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, у тому числі таку, що перебуває під їх опікою [4]. Стаття 186¹ КЗпП поширює цю пільгу також на батьків, котрі виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальній установі), а також на опікунів, піклувальників та прийомних батьків; жінок, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї згідно з медичним висновком.

Неповний робочий день або неповний робочий тиждень можуть бути встановлені працівникам похилого віку (стаття 13 Закону № 3721). На підприємстві може бути встановлений особливий режим робочого часу, це ненормований робочий день. Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу [5]. У разі потреби, ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт, тобто навантаженням. Слід пам'ятати, що ненормований робочий день є винятком з правил і застосовується до тих працівників, праця яких має особливе суспільне значення.

Нормативні акти з охорони праці встановлюють приблизні критерії, коли може бути застосовано ненормований робочий день. Зокрема, він може застосовуватися для керівників, спеціалістів і робітників, а саме:

- осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;
- осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (наприклад, у сільському господарстві);
- осіб, які розподіляють час для виконання роботи на свій розсуд.

Ці положення є доволі оціночними, що залишає простір для гнучкості, втім не є нормативно-правовим ствердженням і відійти від цього змісту можливо в колективному договорі.

Залучення до роботи на умовах ненормованого робочого дня не слід ототожнювати із залученням до надурочної роботи, адже:

а) для надурочних робіт потрібні підстави, визначені статтею 62 Кодексу законів про працю України, а для залучення до роботи на умовах ненормованого дня потрібна виробнича необхідність, яка визначається в кожному окремому випадку;

б) встановлена стаття № 63 КЗпП заборона на залучення до надурочних робіт певних категорій осіб не поширюється на залучення до роботи на умовах ненормованого робочого дня [6];

в) гранична тривалість застосування надурочних робіт визначена у статті № 65 КЗпП, а тривалість роботи при ненормованому робочому дні – ні.

Підставою для віднесення працівників до категорії осіб із ненормованим робочим днем на підприємствах є відповідні списки посад та професій, що затверджуються під час укладання колективного договору і є додатком до нього [7].

У разі, якщо підприємство працює цілодобово, виникає потреба залучення працівників до роботи вночі. Також робота у нічний час може мати періодичний характер та не залежати від режиму роботи підприємства. Слід також зазначити, що [55 КЗпП](#) забороняє залучення до роботи в нічний час:

- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, про що йдеться у [статті № 176 КЗпП](#), згідно якої не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;

- осіб, молодших вісімнадцяти років, про що йдеться у [192 КЗпП](#), згідно якої забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні;

- інших категорій працівників, передбачених законодавством.

За висновками вчених-фізіологів для більшості людей робота у нічний час несприятливо впливає на здоров'я, оскільки вона вимагає активної діяльності в той момент, коли фізіологічні функції людини значно нижчі денного рівня [8]. Робота в ночі підвищує ризик серцево-судинних і онкологічних захворювань, діабету, депресії і ожиріння. По суті, неспання в темний час доби порушує нормальну роботу всього організму.

Міжнародна організація праці ухвалила Конвенцію про нічну працю від 26 червня 1990 р. № 171 (Конвенція №171). Вона ставить за мету охорону здоров'я працівників, сприяння їм у виконанні їхніх сімейних і громадських обов'язків, надання їм можливостей для професійного зростання та виплати відповідної компенсації. Конвенція №171 пропонує вживання відповідних заходів у галузі безпеки праці та охорони материнства для всіх працівників, які

виконують роботу в нічний час. В Україні, на жаль, до цього часу Конвенцію №171 не ратифіковано, але всі основні її вимоги знайшли підтвердження у трудовому законодавстві.

Отже, трудові відносини важко регулювати, не встановивши режим роботи. Від того, наскільки раціонально й правильно чергується час праці та відпочинку, залежать продуктивність та інтенсивність виробництва.

Список використаних джерел:

1. Основи охорони праці : змістовий модуль № 2. «Основи фізіології, гігієни праці». Тема № 6. «Характеристика умов праці, факторів та обставин трудового процесу і виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність (загальні положення, фізичні фактори впливу)» : конспект лекції / уклад. В. М. Курепін. Миколаїв : МНАУ, 2021. 61 с. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9870>.

2. 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>.

3. Сміренін В. О. Кодекс законів про працю України як інструмент системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах аграрного профілю // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 88-91. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9822>.

4. Лазіс М. І. Правове регулювання праці жінок в Україні. Проблеми та виклики // 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. 39-42. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8204>.

5. Курепін В. М., Демченко А. В. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // 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. 36-39. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8199>.

6. Тищенко І. Є. Соціальний захист осіб з інвалідністю // 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. 65-66.
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8207>.

7. 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>.

8. Сохань О. І. Фізіологічні закономірності трудової діяльності, як чинник гідної праці // 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. 52-55.
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8206>.

ЗГУРТУВАННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ ВИЩОЇ ОСВІТИ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

**Півень Н.В., здобувач вищої освіти гр. ЗП М 2/1
Горбунова К. М. к. п. н. доцента**

Миколаївський національний аграрний університет

Нинішня криза в сільському господарстві та її реформи висувають нові вимоги до підготовки спеціалістів із сільського господарства. Сьогодні вони повинні не тільки мати необхідні знання, уміння та навички за своєю спеціальністю, а й бути керівниками нових сільськогосподарських підприємств, забезпечувати їх продуктивну діяльність, продовжувати впроваджувати вихід сільського господарства з кризи, вміти працювати з людьми, та встановити ділові зв'язки.

Аграрій -спеціаліст повинен вступити в ці якості ще в студентські роки, тому працювати з об'єднанням студентських груп, що передбачає набуття навичок керівництва командою, роботи з людьми, оптимізації міжособистісних відносин, створення сприятливого психологічного клімату для розвитку особистості, оволодіння навички міжособистісного спілкування, співробітництво має посісти чільне місце в системі навчання студентів вищих аграрних навчальних закладів [1].

Аналіз праць науковців показує, що в психолого -педагогічній літературі поняття "згуртованість" та "згуртованість" з'явилися в результаті вивчення малих соціальних груп і колективів. Новий тлумачний словник видання