

12. Плачков Д.Ф. Відшкодування шкоди фізичній особі, що потерпіла від злочину за цивільним законодавством. Автоєф. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец.: «12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право». Одеська національна юридична академія. Одеса. 2008. 21 с.

13. Про затвердження Порядку і правил проведення обов'язкового страхування цивільно-правової відповідальності приватного нотаріуса: постанова Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2015 р. № 624. *Офіційний вісник України*. 2015. № 70. Стор. 15. Стаття 2304

14. Федоренко Т.В. Нотаріальні дії та порядок їх вчинення: *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2012. № 6. С. 159-160

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-17

Олексієнко О. С.

Товариство з обмеженою відповідальністю "ВІЗАНТІЯ 1"

НЕСТАНДАРТНІ РЕЖИМИ РОБОЧОГО ЧАСУ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ЇХ СУТНІСТЬ

В даній статті автором аналізується зміст поняття «робочий час», зокрема, визначаються його характерні риси та особливості розуміння в соціології, економіці та праві. Пропонується виділяти такі ознаки робочого часу: це часовий проміжок; визначається нормативно-правовими актами трудового законодавства, колективним та трудовим договором; є важливою частиною організації праці, що зобов'язує до певних дій як роботодавця, так і працівника; є мірою, яка визначає розмір заробітної плати; відображає динаміку трудових відносин. Основна увага приділяється визначенню поняття нестандартних режимів робочого часу та значенню даних форм в умовах сьогодення. Під режимом робочого часу слід розуміти встановлений законодавством або локальними нормативно-правовими актами порядок розподілу і використання робочого часу протягом доби, тижня, інших календарних періодів. Нестандартний режим робочого часу – це альтернативні форми організації робочого часу, які відрізняються від типових традиційних графіків роботи, таких як стандартний восьмигодинний робочий день з понеділка по п'ятницю.

Зазначається, що нестандартні режими робочого часу відіграють істотну роль в соціально-економічному розвитку країн, які мають ринкову економіку. Сутність нестандартних режимів робочого часу полягає в тому, щоб забезпечити оптимальне використання робочого часу, підвищити продуктивність працівників, покращити баланс між роботою та особистим життям, а також забезпечити гнучкість і адаптивність у відповідь на зміни потреб бізнесу та суспільства в цілому. Нестандартні режими робочого часу мають як переваги, так і недоліку щодо застосування. До переваг застосування нестандартних режимів робочого часу можна віднести: боротьба з безробіттям, можливість поєднання роботи із навчанням або сімейними обов'язками, а також гнучкість роботи в умовах пандемії, воєнного стану та інших соціальних викликів.

Недоліками в свою чергу є: складність контролю за працівниками; необхідність додаткових витрат на обладнання та програмне забезпечення, яке дозволить працювати дистанційно, труднощі в комунікації з колективом та налагодженні командної роботи.

Ключові слова: трудові відносини, працівник, роботодавець, робочий час, нестандартні режими робочого часу.

In this article, the author analyzes the meaning of the concept of "working time", in particular, defines its characteristic features and peculiarities of understanding in sociology, economics and law. It is proposed to distinguish the following signs of working time: this is a time interval; determined by normative legal acts of labor legislation, collective and labor agreement; is an important part of the organization of work, which obliges both the employer and the employee to take certain actions; is a measure that determines the amount of wages; reflects the dynamics of labor relations. The main attention is paid to defining the concept of non-standard modes of working hours and the significance of these forms in today's conditions. The working time regime should be understood as the procedure for the distribution and use of working time during the day, week, and other calendar periods established by legislation or local legal acts. Non-standard working hours are alternative forms of working hours that differ from typical traditional work schedules, such as the standard eight-hour workday from Monday to Friday.

It is noted that non-standard regimes of working hours play a significant role in the socio-economic development of countries with a market economy. The essence of non-standard working hours is to ensure optimal use of working time, increase employee productivity, improve work-life balance, and provide flexibility and adaptability in response to changing needs of business and society as a whole. Non-standard modes of working hours have both advantages and disadvantages in terms of application. The advantages of using non-standard working hours include: the fight against unemployment, the possibility of combining work with studies or family responsibilities, as well as the flexibility of work in conditions of a pandemic, martial law and other social challenges. Disadvantages, in turn, are: difficulty in controlling employees; the need for additional costs for equipment and software that will allow working remotely, difficulties in communicating with the team and establishing teamwork.

Key words: labor relations, employee, employer, working hours, non-standard modes of working hours.

Вступ. Зі стрімким розвитком технологій, підвищенням рівня інформатизації постала проблема регулювання робочого часу працівників та їх відпочинку. Увагу до цього питання привертає явно виражена потреба у підвищенні ефективності праці та професійної компетентності працівників, стимулювання їх до освоєння нових знань та навичок.

Економічне зростання залежить від двох ключових факторів: наявності ресурсів та їх раціонального використання. Найважливішим ресурсом будь-якої економіки є людський капітал. Ефективність його використання вимірюється продуктивністю праці, що розраховується як співвідношення результату до витрат праці.

Зростання продуктивності праці є запорукою конкурентних переваг країни та її стійкого економічного розвитку в умовах глобалізації, тому підвищення продуктивності праці має ряд суттєвих переваг: збільшення обсягів виробництва та продажів продукції, зниження собівартості та цін на продукцію, підвищення конкурентоспроможності продукції на ринку, зростання прибутків та податкових відрахувань, зміцнення фінансового

стану підприємств, формування позитивного іміджу підприємств тощо.

Коли виникає проблема, варто шукати актуальні та ефективні вирішення – шляхи удосконалення трудової системи. Одним із таких є урегулювання робочого часу. Поступово країни Європи переходять на менш тривалий робочий тиждень, зокрема Франція, Данія, Швеція, Люксембург та інші. Щодо України, то пандемія коронавірусної хвороби COVID 19, запровадження воєнного стану на всій території України у зв'язку із повномасштабним вторгненням повністю змінили ринок праці в Україні. Традиційна модель виконання трудових функцій у чітко визначені години на конкретному робочому місці показує неефективність та неспроможність відповідати потребам працівників та роботодавців. У зв'язку з цим тривають пошуки ефективних моделей режимів робочого часу, які б відповідали умовам сьогодення та могли б забезпечити ефективне виконання трудової функції.

Виклад основного матеріалу. Для початку необхідно визначити зміст та сутність самого терміну «робочий час» і його особливості.

З філософської точки зору, робочий час – буття праці, де людина виступає основним джерелом виробничої сили суспільства. В енциклопедичних джерелах автори пояснюють дане поняття як час або частина визначеного періоду, упродовж якого працівник, відповідно до правил внутрішнього розпорядку, умов трудового договору та законодавства країни, у якій працює, чітко виконує свої трудові обов'язки.

Поняття робочого часу також диференційовано трактується представниками економічної, соціологічної, психологічної та інших наук. До прикладу, у соціології встановлюється, що робочий час – це необхідний суспільно-трудова час, що слугує джерелом отримання матеріальних благ, є одним із елементів у структурі усього часу суспільства. Увесь наявний у кожної людини час доцільно розділити на індивідуально-вільний та суспільно необхідний [1, с. 142]. В економічному розумінні найбільш розповсюдженим є визначення поняття робочого часу із прив'язкою до двох елементів: до товару (або послуги), тобто того, на що направлена праця, і як результату, її основного продукту. Так, індивідуальний робочий час – це час, який окремому виробнику (робітнику, працівнику) необхідно для виготовлення товару. В свою чергу, суспільно необхідний робочий час – це час, потрібний для виробництва певної споживної вартості в наявних суспільно нормальних умовах виробництва і за середнього в цьому суспільстві рівня вмінь та інтенсивності праці [2, с. 76].

В юридичній доктрині також наявні різні підходи до визначення поняття «робочого часу». Зокрема, науковці визначають як час, упродовж якого робітник відповідно до правил внутрішнього розпорядку зобов'язується бути присутнім на підприємстві, установі чи організації; обов'язкову міру праці, тривалість якої регламентована законом. Науковці С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко зазначають, що у чинному трудовому законодавстві термін «робочий час» використовується в різних значеннях: а) як норма тривалості робочого часу працівників; б) як час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки; в) як фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в таблиці обліку робочого часу та в інших документах [3, с. 406].

З вищезазначеного можемо зробити висновок, що визначення робочого часу спирається на норми законодавства. Наразі Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП

України) не надає визначення поняття робочого часу, проте згідно зі ст. 130 проекту Трудового кодексу України робочий час - це час, протягом якого працівник, відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору, має виконувати трудові обов'язки [4].

Відповідно до Директиви 2003/88 ЄС, а саме статті 2, «робочий час» означає будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Крім того, зазначена Директива 2003/88 ЄС закріплює мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу [5].

Спираючись на вищевикладені формулювання, можна визначити ознаки робочого часу: це часовий проміжок; визначається нормативно-правовими актами трудового законодавства, колективним та трудовим договором; є важливою частиною організації праці, що зобов'язує до певних дій як роботодавця, так і працівника; є мірою, яка визначає розмір заробітної плати; відображає динаміку трудових відносин.

Під режимом робочого часу слід розуміти встановлений законодавством або локальними нормативно-правовими актами порядок розподілу і використання робочого часу протягом доби, тижня, інших календарних періодів. На кожному підприємстві режим робочого часу передбачає встановлення: часу початку та закінчення роботи; тривалість перерв для відпочинку і харчування; тривалість і порядок чергування змін. Режим робочого часу є складовим елементом внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, а тому кожен працівник зобов'язаний його дотримуватися.

Розрізняють загальний і спеціальний (нестандартний) режим робочого часу. Згідно із ст. 45 Конституції України максимальна тривалість робочого часу визначається законом. У статті 50 КЗпП України встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень як при п'яти, так і при шестиденному робочому тижні.

Чинне законодавство України не забороняє встановлювати для працівників при укладенні колективного договору меншу тривалість робочого часу (ч. 2 ст. 50 КЗпП України). Тривалість робочого часу можна зменшити і за трудовим договором. Так, відповідно до ст. 56 КЗпП України за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Праця у цих випадках оплачується пропорційно відпрацьованому часу, а при відрядній оплаті праці - залежно від виробітку.

Практика розвинених країн з ринковою економікою передбачає велику різноманітність режимів робочого часу, що дозволяє знайти оптимальний варіант для кожного зацікавленої особи. Зайнятість населення та боротьба з безробіттям - актуальні проблеми сьогодення для більшості країн світу, незалежно від їх соціально-економічного устрою. З метою скорочення безробіття використовуються різні форми та методи організації праці, що сприяють працевлаштуванню соціально незахищених груп населення.

Важливу роль у цьому відіграють нестандартні форми зайнятості та режими робочого часу, які останнім часом набули значного поширення. Вони відрізняються від традиційних тим, що не передбачають постійної роботи на одному місці протягом повного робочого дня (зазвичай 8 годин). Це дає можливість як працівникам, так і роботодавцям обирати найприйнятніший варіант працевлаштування в конкретних умовах.

Нестандартні режими робочого часу відіграють істотну роль в соціально-економічному розвитку країн, які мають ринкову економіку. По-перше, завдяки ним можна вирішувати проблеми зайнятості, що виникають у зв'язку із скороченням обсягу виробництва або з його структурними змінами через кризу чи інші обставини. Ці режими дозволяють зберегти на посадах найбільш досвідчених і кваліфікованих працівників, а при розширенні виробництва наймати нових працівників на тих умовах, які допомагають роботодавцю досягти найвищого рівня ефективності при скороченні витрат виробництва, якщо, звичайно, пропозиція робочої сили буде перевищувати число наявних робочих місць.

По-друге, вони дають можливість працювати за наймом категоріям населення, вразливим з точки зору зайнятості, яка передбачає жорсткі режими праці. Нестандартні режими дають можливість цим працівникам поєднувати зайнятість за наймом з виконанням сімейних обов'язків, соціальним життям, поєднувати з навчанням, і нарешті, зі станом здоров'я

За останні десятиліття склад робочої сили значно трансформувався. З'явилися нові тенденції, які потребують гнучкого підходу до організації праці. Зокрема, нами можуть бути виділені такі аспекти:

- Зростання кількості людей похилого віку на ринку праці: збільшення тривалості життя та покращення умов праці призвели до того, що люди похилого віку не поспішають на пенсію. Їм потрібні гнучкі режими роботи, які дозволять їм поступово знижувати навантаження та поєднувати роботу з відпочинком.

- Навчання та робота: молодь все частіше прагне поєднувати навчання з роботою. Це дає їм можливість отримати практичний досвід та здобути необхідні навички для майбутньої кар'єри. Гнучкі графіки роботи роблять таке поєднання можливим.

- Зростання економічної активності жінок: жінки дедалі активніше входять на ринок праці. Їм також потрібні гнучкі режими роботи, які дозволять їм поєднувати кар'єру з сімейними обов'язками.

- Режими робочого часу як інструмент задоволення потреб працівників: гнучкі режими робочого часу дозволяють людям краще поєднувати роботу з особистим життям. Це може стосуватися не лише людей похилого віку, молоді та жінок, але й інших категорій працівників.

- Соціальні та економічні переваги гнучких режимів роботи: гнучкі режими роботи можуть мати як соціальні, так і економічні переваги. З одного боку, вони дозволяють людям краще балансувати між роботою та особистим життям, що може призвести до покращення їхнього фізичного та психічного здоров'я. З іншого боку, гнучкі режими роботи можуть допомогти роботодавцям залучити та утримати кваліфікованих працівників, а також підвищити продуктивність праці. Отже, мова йде не тільки про пристосування режимів робочого часу до характеру виробничих процесів, а й про використання їх для задоволення соціальних потреб працівників і вирішення проблем зайнятості.

Щоб забезпечити зручність та ефективність роботодавці все більше користуються можливістю застосування нестандартних режимів робочого часу, а працівники – погоджуються на такі умови. Зокрема, йдеться про дистанційну роботу, роботу за викликом, сезонну роботу, роботу з гнучким графіком, змінну роботу, роботу з роздробленим або наднормованим робочим днем, вахтовим методом організації роботи тощо.

Сутність нестандартних режимів робочого часу полягає в тому, щоб забезпечити оптимальне використання робочого часу, підвищити продуктивність працівників, покращити баланс між роботою та особистим життям, а також забезпечити гнучкість і адаптивність у відповідь на зміни потреб бізнесу та суспільства в цілому. Нестандартні режими робочого часу як предмет високо розвинутого виробництва належать до явищ, що характеризують нову стадію розвитку економіки, переходу її до постіндустріального суспільства. Багатоманітність та ефективність таких режимів значно впливають на вибір стратегії менеджменту в сфері трудових відносин.

Отже, нестандартний режим робочого часу – це альтернативні форми організації робочого часу, які відрізняються від типових традиційних графіків роботи, таких як стандартний восьмигодинний робочий день з понеділка по п'ятницю.

Висновки. Підсумовуючи, можна зазначити, що режим робочого часу – це встановлений законодавством або локальним нормативно-правовим актом порядок розподілу і використання робочого часу протягом доби, тижня, інших календарних періодів. Режим робочого часу складається з таких елементів як час початку і закінчення роботи; час і тривалість перерв; тривалість і правила чергування змін.

Режим робочого часу не однаковий для всіх підприємств і залежить від багатьох чинників, зокрема від характеру виробництва, тривалості робочого часу, категорій працівників, умов виробництва тощо. На одному підприємстві, в установі, організації для різних категорій працівників можуть бути встановлені різні режими роботи. Режим роботи визначає роботодавець і вказує його в документі підприємства. Це можуть бути колективний договір і Правила внутрішнього трудового розпорядку.

Нестандартні режими робочого часу – це режими, які відрізняються від нормальної тривалості робочого часу (8 годин на день, 40 годин на тиждень). З боку працівників перевагами таких режимів є збільшення гнучкості та можливості балансувати роботу з особистим життям, навчанням та розвитком, зменшення рівня стресу та підвищення мотивації, покращення продуктивності праці тощо. Для роботодавців користь нестандартних режимів робочого часу передбачається у зниженні плинності кадрів, збільшенні лояльності та задоволеності працівників, зменшенні витрат на оплату праці, підвищенні конкурентоспроможності та інше. Перед впровадженням нестандартного режиму робочого часу важливо провести ретельний аналіз та врахувати всі можливі ризики й переваги, дійти спільної згоди між суб'єктами трудового права та закріпити це у договорі.

Щодо видів нестандартних режимів робочого часу, то їх існує безліч, зокрема дистанційна робота, робота за викликом, сезонна робота, робота з гнучким, роздробленим та понад нормованим графіком, змінна робота, вахтовий метод організації робочого часу, неповний та скорочений робочий день, надурочний режим робочого часу, вторинна зайнятість і режим робочого графіку під час відрядження. Роботодавці й працівники мають право самі визначити допустимі нестандартні режими, більшість з них має чітке обґрунтування у законодавстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Танчин І.З. Соціологія: навч. посіб., 3-тє вид., перероб. і доп. К., 2008. 351 с.
2. Андрющенко А.М., Бурляй А.П., Костюк В.С. Економічна теорія: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 520 с.

3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.: ФІНН, 2009. 728 с.

4. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. Включено до порядку денного: 3562-IX від 06.02.2024. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

5. Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і ради від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_778505.pdf

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-18

Пивоваров О. В.

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ВИДИ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СИСТЕМІ ТРУДОВОПРАВОВИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Автором статті наголошується на тому, що на державних службовців покладається особливий спектр повноважень, що обумовлюється репрезентацією ними інтересів держави та всього суспільства. Відтак, заохочення останніх до ефективного та результативного виконання покладених на них трудових обов'язків видається важливим у контексті всього механізму державної служби. З огляду на це національним законодавцем передбачається особлива система заохочень, що підлягають застосуванню виключно до державних службовців. Зокрема, в даній статті аналізуються такі: оголошення подяки; нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); представлення до відзначення державними нагородами.

Ключові слова: державні службовці, заохочення, трудова дисципліна, службова дисципліна, види заохочень.

The author of the article emphasizes that civil servants are entrusted with a special range of powers, which is determined by their representation of the interests of the state and the entire society. Therefore, encouraging the latter to effectively and efficiently perform the labor duties assigned to them seems important in the context of the entire civil service mechanism. In view of this, the national legislator provides for a special system of incentives, which must be applied exclusively to civil servants. In particular, this article analyzes the following: announcement of thanks; awarding a certificate, certificate of honor, other departmental awards of the state body; early assignment of rank in the manner specified by this Law; presentation for awarding with government awards and recognition with a government award (greeting letter, thank you, certificate of honor); submission to state awards.