

Лекція 7. Робочий час.

План:

1. Поняття та види робочого часу. Нормативи робочого часу.
2. Режим робочого часу та його види. Облік робочого часу.
3. Надурочні роботи.

1. Поняття та види робочого часу. Нормативи робочого часу.

Поняття робочого часу на законодавчому рівні не визначено. В теорії трудового права під **робочим часом** розуміють встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку.

Правове регулювання робочого часу здійснюється главою IV КзпП України. врегулюванню робочого часу присвячено низку конвенцій МОП: №1 про робочий час у промисловості 1919 р.; №47 про сорокагодинний робочий день 1935 р. (ратифікована Україною 9 червня 1965 р.); №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. та ін.

Нормативи робочого часу:

- *робочий день* – це встановлена законом тривалість праці працівника протягом доби;
- *робоча зміна* – встановлена в порядку локального регулювання тривалість праці протягом доби;
- *робочий тиждень* – розглядається як норма робочого часу та як режим робочого часу. Робочий тиждень як *норма* робочого часу – тривалість роботи працівників протягом календарного тижня, як *режим* – кількість робочих та вихідних днів протягом календарного тижня (види: п'ятиденний з двома вихідними днями та шестиденний з одним вихідним днем).

Види робочого часу: 1) нормальний робочий час, 2) скорочений, 3) неповний.

1) **Нормальний робочий час.** Відповідно до ч.1 ст. 50 КзпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати **40 годин** на тиждень. Підприємства та організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено ч. 1 ст. 50 КзпП України.

2) **Скорочений робочий час.** Характеризується такими юридичними ознаками: встановлюється у законодавстві; не тягне за собою зменшення заробітної плати; встановлюється з урахуванням фізіологічних особливостей працівників, умов праці та деяких інших підстав диференціації. Відповідно до ст. 51, 53, 54 КзпП України скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

а) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень, а якщо учні працюють протягом навчального року у вільний від занять час, то тривалість їх робочого часу не повинна перевищувати половину тієї норми, яку встановлено для осіб відповідного віку (п. 1 ч. 1 ст. 51);

б) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більше як 36 годин на тиждень. Постановою КМУ від 21.02.2001 р. №163 затверджено Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня (у діапазоні від 24 до 36 годин) (п.2 ч.1 ст. 51);

в) для окремих категорій працівників: учителів, лікарів та ін. (ч. 3 ст. 51);

г) може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда (ст. 51);

д) напередодні святкових та неробочих днів (крім працівників, зазначених у ст. 51) тривалість роботи скорочується на 1 годину. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин (ст. 53);

є) при роботі в нічний час (з 10 вечора до 6 ранку) встановлена тривалість роботи скорочується на 1 годину (крім працівників, зазначених у п.2 ч. 1 і ч.3 ст. 51). Але тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при 6-ти денному робочому тижні з одним вихідним днем (ст. 54).

3) **Неповний робочий час.** Характеризується такими юридичними ознаками: встановлюється не законодавством, а відповідно до ст. 56 КзпП України угодою сторін, яка може мати місце як при вступі на роботу, так і в період роботи; встановлюється як на певний термін, так і без зазначення терміну; оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу, а при відрядній оплаті праці – залежно від виробітку; працівники користуються тими ж правами, що й працюючі на умовах нормального робочого часу. За загальним правилом, встановлення неповного робочого часу є правом роботодавця, але на прохання вагітної жінки, жінки, що має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда або здійснює догляд за хворим членом сім'ї власник зобов'язаний це зробити.

Види неповного робочого часу: а) неповний робочий день; б) неповний робочий тиждень; в) поєднання неповного робочого дня та робочого тижня.

Згідно з п.8 Положення о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 г. при встановленні неповного робочого часу тривалість робочого дня (зміни) не повинна бути менше 4 годин і робочого тижня – менше 20-24 годин відповідно при 5-ти денному та 6-ти денному тижні.

2. Режим робочого часу та його види. Облік робочого часу.

Під *режимом робочого часу* розуміється встановлений законодавством або локальним нормативно-правовим актом порядок розподілу і використання робочого часу протягом доби, тижня, інших календарних періодів.

Елементи режиму робочого часу: 1) час початку і закінчення роботи; 2) час і тривалість перерв; 3) тривалість і правила чергування змін.

Види режиму робочого часу:

- *єдиний режим* (для всіх працівників підприємства) та *індивідуальний режим* (для окремих працівників);

- *загальні режими* (п'ятиденний і шестиденний тиждень відповідно двома та одним вихідними днями) та *спеціальні режими* (змінна робота; гнучкий графік роботи; роздроблений робочий день; ненормований робочий день; вахтовий метод організації роботи).

Змінна робота. Найбільш поширена робота у дві зміни, на деяких підприємствах провадиться робота в три і більше змін. Відповідно до ст. 58 КзпП України перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень. тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід). Не допускається призначення працівника на роботу протягом 2 змін підряд (ст. 59 КзпП України). графіки змінності встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом профспілкової організації і є обов'язковими для сторін трудового договору.

Гнучкий графік роботи – форма організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня. При цьому вимагається повне відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду (робочого дня, робочого тижня, робочого місяця). Елементи гнучкого графіка: перемінний (гнучкий) робочий час – початок і закінчення робочого дня; фіксований час – час обов'язкової присутності на роботі; перерви для відпочинку і харчування; тривалість облікового періоду. Рекомендації щодо застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, установах, організаціях народного господарства, затверджені постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 30 травня 1985 р.

Режим роботи з роздробленим робочим днем передбачає поділ робочого дня на частини, між якими є перерва тривалістю більше 2 годин, або є дві та більше перерв, включаючи й перерву на обід. При цьому загальна тривалість робочого дня не може бути більшою від встановленої законодавством або графіком змінності (ст. 60 КзпП України). Вводиться

роботодавцем за згодою з виборним органом профспілки для зручності обслуговування населення, зокрема на підприємствах, де обсяг робіт нерівномірно розподіляється протягом дня (підприємства комунального та побутового обслуговування, зв'язку, для водіїв міського транспорту та ін). За роботу в таких умовах встановлюється доплата до заробітної плати.

Режим ненормованого робочого дня. Відповідно до Рекомендацій про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затв. наказом міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. №7. встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Міра праці таких працівників визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт. У разі необхідності ці працівники виконують роботу понад нормальну тривалість робочого часу (і ця робота не буде вважатися надурочною). Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади можуть за погодженням з відповідними профспілками затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем. На підприємствах список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Компенсується наданням додаткової відпустки до 7 календарних днів.

Режим з вахтовим методом робіт – це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденна доставка працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива. Організовується за допомогою підсумованого обліку робочого часу, а між вахтовий відпочинок надається працівникам у місцях їх постійного проживання. До таких робіт забороняється залучати осіб віком до 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, а також осіб, які мають медичні протипоказання для такої роботи. Тривалість вахти не може перевищувати 1 місяця, а в окремих випадках, з дозволу міністерства та відповідної профспілки – 2 місяців. Тривалість робочого дня не повинна перевищувати 10 годин.

Види обліку робочого часу:

- 1) *поденний* – робочий час підраховується протягом кожного дня; тривалість щоденної роботи реалізується без відхилень у кожний робочий день.
- 2) *щотижневий* - норма робочого часу реалізується в рамках одного тижня, водночас тривалість щоденної роботи може мати відхилення в окремі дні тижня.
- 3) *підсумований* – встановлена законом тривалість робочого дня і робочого тижня реалізується за графіком у середньому за обліковий період (місяць, квартал). Тривалість робочого часу за обліковий період не може перевищувати нормальної кількості робочих годин (ст. 61 КЗпП). Вводиться на безперервних виробництвах, коли за умовами

виробництва не може бути збережено щотижневу норму робочого часу; для водіїв міського транспорту, працівників будівельних організацій тощо.