

Види робочого часу



Віта ПРИХОДЬКО,
приватний адвокат

Робочий час – це встановлений законодавством, трудовим договором, правилами внутрішнього розпорядку відрізок часу, протягом якого працівник виконує свої трудові обов'язки. У деяких випадках робочим часом вважаються періоди, коли працівник фактично не виконує свої трудові обов'язки, але цей час включається до робочого часу. Наприклад, у разі тимчасового переведення працівника на іншу роботу через простій (ст. 34 КЗпПУ) або надання жінкам, що мають дітей віком до півтора року, перерви для годування (ст. 183 КЗпПУ) та в інших випадках, передбачених законодавством.

Є такі види робочого часу:

- а) нормальної тривалості;
- б) скороченої тривалості;
- в) неповний робочий час.

Конституція України в ст. 45 передбачає, що працівникові гарантується законодавче регулювання тривалості робочого часу, встановлення максимальної тривалості робочого дня. Так, ст. 50 КЗпПУ встановлено: нормальна тривалість робочого часу не може

перевищувати 40 год. на тиждень. Підприємства при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу ніж 40 год. на тиждень.

Тривалість робочого часу встановлюється на рівні організації – через локальні нормативно-правові акти та за угодою сторін трудового договору. Вона може встановлюватися з розрахунку на різні календарні періоди: добу, тиждень, місяць, рік. Тривалість робочого часу для конкретного працівника (чи групи працівників) у годинах і хвилинах протягом доби називається робочим днем. Розрахунки щодо робочого часу ведуться за робочим тижнем. Для працівників встановлюється кількість робочих годин та кількість робочих днів за тиждень. Тривалість роботи в інші періоди (місяць, рік) розраховується залежно від тривалості робочого тижня та кількості робочих днів.

За ст. 52 КЗпПУ для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість

щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 год. при тижневій нормі 40 год., 6 год. при тижневій нормі 36 год. і 4 год. при тижневій нормі 24 год. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Скорочена тривалість робочого часу згідно зі ст. 51 КЗпПУ встановлюється:

1) Для працівників віком від 16 до 18 років – 36 год. на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 год. на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, що працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку (наприклад, для учня віком 15 років, який працює протягом навчального року у вільний час, максимальна тривалість робочого часу не може перевищувати 12 год. на тиждень);

2) Для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 год. на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

Встановлення скороченого робочого часу не впливає на розмір заробітної плати.

Ст. 54 КЗпПУ передбачає скорочення робочого часу на 1 год.

при роботі в нічний час. Нічним вважається час з 10 год. вечора до 6 год. ранку. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервному виробництві, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Не допускається залучення до роботи в нічний час вагітних жінок, жінок, що мають дітей у віці до 3 років, працівників у віці до 18 років. Залучати до роботи в нічний час інвалідів можливо тільки з їх згоди і при умові, що така робота не суперечить медичним показанням (ст. 55 КЗпПУ). Робота, яка виконується в нічний час, оплачується в підвищеному розмірі, який встановлюється генеральною, галузевою, регіональною угодами і колективним договором, але не менше за 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108 КЗпПУ).

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 год. (ст. 53 КЗпПУ).

Законодавством також встановлений **неповний робочий час**, який може мати вигляд неповного робочого дня (тобто зменшення тривалості щоденної роботи на зумовлену кількість годин) або неповного робочого тижня (при якому зберігається нормальна тривалість робочого дня, але

зменшується кількість робочих днів на тиждень). Слід розмежувати випадки, коли встановлення неповного робочого часу є правом, а коли обов'язком роботодавця (ст. 56 КЗпПУ).

За угодою 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 (ч. 1 ст. 56 КЗпПУ). У даному випадку це право роботодавця погодитись або відмовити працівнику у встановленні неповного робочого часу (див. додаток 1 на с. 10).

На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, зокрема таку, що перебуває під її опікуванням, чи здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. У таких ситуаціях своє прохання раджу викладати письмово у формі заяви про встановлення неповного робочого дня чи неповного робочого тижня (див. додаток 2 на с. 10). Як правило, заява пишеться власноруч. Це допоможе уникнути непорозумінь. Разом з тим звертаю увагу, що за відсутності звернення ці категорії працівників можуть працювати повний робочий час.

Оплата праці у випадку, коли працівник працює неповний робочий час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Додаток 1. Зразок наказу про встановлення неповного робочого дня

Товариство з обмеженою відповідальністю «_____»

НАКАЗ

_____ р. м. Київ № ____

У зв'язку з тим, що головний інженер Петрова Ганна Петрівна має дитину віком до 14 років та подала заяву про встановлення неповного робочого дня, на підставі ч. 1 ст. 56 Кодексу законів про працю України,

НАКАЗУЮ:

- Встановити головному інженеру Петровій Ганні Петрівні скорочений робочий день з 8-ї до 15-ї години, починаючи з 1 листопада 2011 року.
- Контроль за виконанням даного наказу покласти на начальника відділу кадрів Петрова Петра Петровича.

Директор І. І. Іванов

підпис

З наказом ознайомена, зауважень та заперечень не маю Г. П. Петрова

Головний інженер Г. П. Петрова

підпис

Додаток 2. Зразок заяви про встановлення неповного робочого дня

Директору Товариства з обмеженою відповідальністю «_____»
Іванову Івану Івановичу
Петрової Ганни Петрівни
адреса проживання:
м. Київ, вул. Попудренка, будинок № __, кв. № __

Заява

Враховуючи, що я маю дитину, Петрову Тетяну Вікторівну, віком 10 років, прошу встановити мені неповний робочий день з 8-ї до 15-ї години на посаді головного інженера починаючи з 1 листопада 2011 року.

Додаток:

- Копія свідоцтва про народження дитини.

10.10.2011 Г. П. Петрова

підпис

Як правило, на умовах неповного робочого часу працюють сумісники, тобто особи, що уклали два або більше трудових договорів (з двома або декількома роботодавцями). Сумісництво можливе і на одному підприємстві при виконанні різних робіт поза основним робочим часом. Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу

за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст. 105 КЗпПУ).

Останнім часом збільшується кількість випадків встановлення неповного робочого часу з ініціативи власника. У такому випадку встановлення неповного робочого часу є для працівників

змінною істотних умов праці, оскільки у більшості випадків знижується розмір оплати праці. Тому про це роботодавець повинен попередити працівників не пізніше ніж за два місяці. Якщо працівник не згодний працювати на нових умовах, трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпПУ. Це ж правило поширюється також і на скасування неповного робочого часу, тому що зміна режиму роботи є зміною істотних умов праці.