

Робочий час і час відпочинку

Праця як доцільна діяльність людини здійснюється в часі і виражається в конкретній мірі встановленій суспільством. Серед показників, які характеризують рівень соціальних досягнень країни, важливе значення має тривалість робочого часу і часу відпочинку, тривалість щорічних відпусток. Тривалість робочого часу встановлюється законом і не може бути змінена угодою сторін трудового договору. Виключення становлять випадки, коли працівники укладають трудовий договір на умовах неповного робочого дня чи неповного робочого тижня, або коли в процесі трудової діяльності вони укладають угоду з власником про роботу в умовах неповного робочого дня чи неповного робочого тижня.

Тривалість робочого часу визначається з таким розрахунком, щоб праця давала можливість розвивати продуктивні сили та необхідний час для відпочинку з метою відновлення сил і енергії. Тому велике значення має саме правове регулювання робочого часу та часу відпочинку. За допомогою норм трудового права держава вимагає від працівників найбільш ефективно використовувати робочий час, забороняє їм ухилятися від своїх безпосередніх занять, не дозволяє надурочну роботу.

Робочий час — це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіку роботи або умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Види та режими робочого часу

Конституція України в ст. 45 передбачає, що працюючим гарантується встановлена законом тривалість робочого часу.

Тривалість робочого часу встановлюється як у централізованому порядку, так і на рівні локального регулювання. І якщо раніше встановлені на законодавчому рівні норми, що регулюють тривалість робочого часу, були імперативними, то в сучасних умовах спостерігається тенденція колективно-договірної й індивідуальної (у рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу. Держава лише встановлює визначену межу тривалості робочого часу. Так, у відповідності зі ст. 50 Кодексу законів про Працю (далі КЗпП) України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Така тривалість робочого часу називається нормальним робочим часом. Причому слід зазначити, що передбачені законодавцем гарантії у відношенні граничної тривалості робочого часу поширюються на працівників підприємств усіх форм власності.

У колективних договорах або інших локальних актах можуть бути закріплені як положення про 40-годинний робочий тиждень, так й інші, менші по тривалості норми робочого часу даного підприємства, установи, організації.

Норма робочого часу — це встановлена законом, колективним або трудовим договором для даного працівника тривалість його робочого часу за визначений календарний період — день, тиждень, місяць.

Робочий день — це тривалість робочого часу, вимірювана в годинах і хвилинах протягом доби. Робочий тиждень — тривалість робочого часу протягом календарного тижня. Зазвичай застосовуються два види робочого тижня: 5-денний з двома вихідними днями і 6-денний з одним вихідним днем. Рішення про введення 5- або 6-денного робочого тижня приймається власником

разом із профспілковим органом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою. 40-годинна гранична норма робочого часу повинна дотримуватися при 5 і 6-денному робочому тижні. При 6-денному робочому тижні тривалість робочого дня напередодні вихідного дня не може перевищувати 5-ти годин, а напередодні святкових і неробочих днів — скорочується на одну годину.

Поряд з нормальним робочим часом розрізняють такі види робочого часу, як скорочений і неповний робочий час.

Скорочений робочий час передбачається законодавством у ст. 51 КЗпП стосовно до роботи в певних умовах і для окремих працівників.

Так, для працівників, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, встановлюється скорочена тривалість робочого часу. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких надає право на скорочену тривалість робочого тижня, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163. У переліку міститься 38 розділів, що включають різні галузі господарювання (видобувна промисловість, металургія, хімічна, нафтопереробна промисловість, виробництво електроенергії, газу, авіаційне й оборонне виробництво і т. д.). У кожному з розділів перераховані виробництва, найменування професій і посад, робота в яких надає право на скорочену тривалість робочого тижня — від 24 до 39 годин. Необхідно зазначити, що встановлення в переліку 24-, 30-, 33-го-динного робочого тижня для працівників виробництв зі шкідливими умовами праці відповідає вимозі ст. 51 КЗпП, п. 2 якої вказує, що для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці тривалість робочого часу — не більше 36 годин на тиждень.

На виконання названої постанови Міністерство праці і соціальної політики України наказом від 23 березня 2001р. №122 затвердило Порядок застосування переліку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких надає право на скорочену тривалість робочого тижня.

Відповідно до затвердженого Порядку застосування переліку скорочена тривалість робочого тижня за роботу зі шкідливими умовами праці встановлюється для працівників виробництв, цехів, професій і посад, передбачених переліком, незалежно від відомчої підпорядкованості цих виробництв і форм власності підприємств, установ, організацій.

Скорочена тривалість робочого тижня встановлюється колективним договором за результатами атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. № 442. Атестація робочих місць передбачає обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими умовами праці, що і надає право на скорочений робочий час.

Законодавством встановлений скорочений (36-годинний) робочий тиждень для деяких категорій працівників, трудова діяльність яких зв'язана з особливим характером праці (наприклад, педагогічні працівники, медичні працівники й ін.), або станом здоров'я (деякі категорії інвалідів). Для осіб, що працюють у зоні відчуження, встановлений 36-годинний робочий тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу передбачена для неповнолітніх працівників з метою охорони їхнього здоров'я. Так, для працівників у віці від 16 до 18 років встановлений 36-годинний робочий тиждень, у віці від 15 до 16 років — 24-годинний робочий тиждень. Для учнів у віці від 14 до 15 років, що працюють у період канікул, — не більше 24 годин на тиждень, а якщо учень працює

протягом навчального року у вільний від занять час, то тривалість його робочого часу не повинна перевищувати половини тієї норми, що встановлена для осіб відповідного віку, тобто, для учнів у віці від 14 до 16 років — не більше 12 годин на тиждень, а у віці від 16 до 18 років — 18 годин на тиждень.

Скорочується тривалість робочого часу напередодні святкових днів на одну годину як при 6-денному, так і при 5-денному робочому тижні. Це положення не поширюється на працівників, яким встановлений скорочений робочий час за іншими підставами.

Закон передбачає скорочення робочого часу на одну годину при роботі в нічний час. Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку. Не допускається залучення до роботи в нічний час працівників у віці до 18 років, вагітних жінок, жінок, що мають дітей у віці до трьох років. Залучати до роботи в нічний час інвалідів можливо тільки за їхньої згоди і за умови, що така робота не суперечить медичним показанням.

Встановлення скороченого робочого часу не впливає на розмір заробітної плати. Робота, що виконується в нічний час, оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється Генеральною, галузевою, регіональною угодою і колективним договором, але оплата не повинна бути менше 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

Неповний робочий час відповідно до закону, встановлюється угодою сторін як при прийомі на роботу, так і в період роботи. Неповний робочий час може бути у вигляді: а) неповного робочого дня (тобто зменшення тривалості щоденної роботи на обумовлену кількість годин); б) неповного робочого тижня (при якому зберігається нормальна тривалість робочого дня, але зменшується кількість робочих днів у тиждень); в) поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня (наприклад, тривалість робочого дня 5 годин при 4 робочих днях у тиждень).

При неповному робочому часі (на відміну від скороченого) оплата праці провадиться пропорційно відпрацьованому часові, а при відрядній оплаті праці — у залежності від виробітку.

Неповний робочий час може бути встановлено угодою роботодавця і працівника на певний строк і без вказівки терміну. В обов'язковому порядку на прохання працівника неповний робочий час устанавлюється для вагітних жінок, жінок, що мають дітей у віці до 14 років, дитину-інваліда, доглядають хворого члена родини відповідно до медичного висновку.

Особи, що працюють неповний робочий час, користуються тими ж правами, що і працюючі на умовах нормального робочого часу. їм надається відпустка тієї ж тривалості, надаються вихідні і святкові дні, час роботи зараховується у виробничий стаж і т. д.

Як правило, на умовах неповного робочого часу працюють сумісники, тобто особи, що уклали два або більше трудових договори (із двома або декількома роботодавцями). Сумісництво можливе і на одному підприємстві при виконанні різних робіт поза основним робочим часом.

У сучасних умовах встановлення неповного робочого часу можливе не тільки з ініціативи працівника, але і з ініціативи власника підприємства, установи, організації. Але в такій ситуації перехід на неповний робочий час може здійснюватися роботодавцем тільки при дотриманні правил ст. 32 КЗпП. Встановлення неповного робочого часу в даному випадку є для працівників зміною істотних умов праці, оскільки, як правило, знижується розмір оплати праці. Тому про встановлення неповного робочого часу роботодавець повинен сповістити працівників не пізніше, ніж за 2 місяці. Протягом цих двох місяців зберігаються колишні умови праці. Якщо працівник не

згодний працювати в режимі неповного робочого часу, трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Нічним вважається час з 22 до 6 годин. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. До працівників, яким уже встановлений скорочений робочий час, це правило не застосовується. Частина друга ст. 54 КЗпП встановлює правило про те, що тривалість нічної роботи не скорочується в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема, на безупинно діючих підприємствах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні.

Стаття 55 КЗпП містить заборону залучення до роботи в нічний час таких категорій працівників як вагітних жінок і жінок, що мають дітей у віці до трьох років; осіб молодше 18 років; інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Стаття 175 КЗпП передбачає, що залучення жінок до роботи в нічний час не допускається за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Частина друга цієї статті передбачає, що перелік таких галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Дотепер цей перелік не затверджений, що на практиці призводить до того, що, по-перше, під поняття "особлива необхідність" може попадати широке коло обставин, а, по-друге, дозвіл застосовувати праця жінок у нічний час з тимчасовою міри перетворюється в постійне положення.

Частина друга ст. 172 КЗпП передбачає, що залучення інвалідів до роботи в нічну зміну можливе лише за їхньої згоди.

Розподіл норми робочого часу протягом конкретного календарного періоду називається режимом робочого часу. Елементами режиму виступають:

- 1) час початку і закінчення роботи;
- 2) час і тривалість перерв;
- 3) тривалість і правила чергування змін.

На законодавчому рівні встановлюються лише окремі елементи режиму робочого часу. Так, Указом Президента України від 26 квітня 1995 р. "Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня" передбачено введення рішеннями виконкомів обласних рад регіональних (місцевих) графіків початку робочого дня для однозмінних підприємств усіх форм власності.

Режим робочого часу передбачає 5- або 6-денний робочий тиждень, початок і кінець робочого дня, час і тривалість перерви для відпочинку і прийому їжі, число змін протягом облікового періоду.

У відповідності зі ст. 57)КЗпП час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності.

При режимі змінної роботи працівники чергуються в змінах рівномірно.

Найбільш поширена робота в дві зміни, на деяких підприємствах робота проводиться в три і більше змін.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, повинен відбуватися через кожний робочий тиждень в години, встановлені графіками змінності. Тривалість перерв у роботі між змінами має бути не менше подвійної тривалості роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід). Забороняється призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд. Встановлені роботодавцем за погодженням із профспілковим комітетом графіки змінності є обов'язковими для сторін трудового договору.

Режим роботи з роздробленим робочим днем вводиться в таких галузях, де обсяг робіт нерівномірно розподіляється протягом дня (наприклад, водії міського транспорту, робота яких інтенсивна вранці і ввечері, у години пік, вдень же водії відпочивають; для тваринників час годівлі і доїння корів провадиться у визначений час). На таких роботах робочий день може бути поділений на частини з умовою, що загальна тривалість роботи не повинна перевищувати встановленої тривалості робочого дня.

Змінний графік роботи — це форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня. При цьому потрібне повне відпрацьовування сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду (робочого дня, робочого тижня, робочого місяця). Неодмінною умовою повинне бути дотримання річного балансу робочого часу, максимальна тривалість робочого часу — не більше 10 годин, а час перебування на підприємстві — не більш 12 годин, включаючи перерви.

Гнучкий графік роботи встановлюється за узгодженням між власником і працівниками як при прийомі на роботу, так і в процесі роботи. Рішення приймається за погодженням із профкомом. Складові 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.

Режим з вахтовим методом організації робіт застосовується в тих випадках, коли робота провадиться поза місцем постійного проживання працівників, і вони не можуть щодня повертатися додому; коли робота провадиться в необжитих районах з несприятливими природно-кліматичними умовами. Вахтою вважається період виконання робіт і відпочинку між змінами на об'єкті, де провадиться робота, час у дорозі до місця провадження робіт і назад — у місце постійного проживання. Тривалість вахти не повинна, як правило, перевищувати одного місяця. Вахтовий метод організовується за допомогою підсумованого обліку робочого часу, а між вахтовий відпочинок надається працівникам у місцях їхнього постійного проживання. До робіт, виконуваним вахтовим методом, не залучаються вагітні жінки, жінки, що мають дітей у віці до 3 років, неповнолітні, а також особи, що мають медичні протипоказання для такої роботи.

Чергування — це перебування працівника на підприємстві за розпорядженням власника (уповноваженого їм органу) до початку або після закінчення робочого дня, у вихідний, святковий день для оперативного рішення невідкладних питань, що не входять у коло обов'язків працівника за трудовим договором. Чергування можуть вводиться у виняткових випадках і за погодженням з профспілковим комітетом. Не допускається залучення працівника до чергувань частіше одного разу на місяць. Чергові не повинні виконувати обов'язки по перевірці пропусків на вході і виході з підприємства, обов'язки сторожів, прийом пошти, прибирання приміщень і т. п. У випадку

залучення до чергування після закінчення робочого дня явка на роботу для працівника як з нормованим, так і з ненормованим робочим днем повинна переноситися в день чергування на більш пізніший час. Тривалість чергування або роботи разом з чергуванням не може перевищувати нормальної тривалості робочого дня.

Чергування у вихідні і святкові дні компенсуються наданням відгулу тієї ж тривалості, що і чергування, в найближчі 10 днів. До чергувань не залучаються особи, що не залучаються до надурочних робіт.

Чергування необхідно відмежовувати від виконання працівником його звичайних трудових обов'язків на змінних роботах, на роботах, виконуваних за графіком у вихідні, святкові дні, у нічний час. Наприклад, не є чергуванням нічне чергування медичних працівників.

Режим ненормованого робочого дня встановлюється для визначеної категорії працівників, праця яких визначається не тільки тривалістю робочого часу, але й обсягом виконуваних завдань, функцій. У силу цього робочий час не піддається точному облікові. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу.

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності, може застосовуватися для керівників, фахівців і робітників, а саме:

- для осіб, праця яких не піддається точному облікові в часі;
- осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);
- для осіб, що розподіляють час роботи на свій розсуд.

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві режим робочого часу. В зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, що трудяться з таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу. Обов'язки працівників з ненормованим робочим днем повинні бути зафіксовані в трудовому договорі, посадових інструкціях, правилах внутрішнього трудового розпорядку таким чином, щоб була передбачена можливість виконувати ці обов'язки, як правило, у межах нормального робочого часу.

Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових обов'язків понад встановлену тривалість робочого часу надається додаткова відпустка до 7 календарних днів. На підприємствах, в установах, організаціях список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. У ньому встановлюється і конкретна тривалість додаткової відпустки по кожному виду робіт, професій, посад, конкретизація відпустки також може встановлюватися в трудовому договорі. Ненормований робочий день варто відрізняти від надурочної роботи.