**Робочий час**

Поняття і види робочого часу

Для всіх видів суспільно корисної діяльності людей загальним мірилом кількості затраченої праці є робочий час. Робочий час як умова праці значною мірою визначає рівень життя працівників. Від його тривалості залежить кількість вільного часу, що використовується для відпочинку, задоволення культурних та інших потреб людини.

Робочим часом вважається час, протягом якого працівник згідно із законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи - роботодавця. Це означає, що в робочий час включаються час простоїв не з вини працівника, короткочасні перерви для обігрівання та відпочинку й інші періоди, коли працівник не працював, але за ним зберігалося місце роботи і зарплата цілком чи частково. Разом з тим робочим є і час роботи понад встановлену тривалість У випадках, передбачених законодавством.

Дотримання норм трудового права щодо робочого часу і часу відпочинку є обов'язком як роботодавця, так і для працівників. Останні зобов'язані використовувати весь робочий час для виконання трудової функції, а роботодавець - забезпечити необхідні для цього умови й організувати роботу таким чином, аби не порушувати право працівників на відпочинок.

Види робочого часу розрізняються за його тривалістю. Трудове законодавство встановлює такі види робочого часу: 1) нормальної тривалості; 2) неповний робочий час; 3) скорочений робочий час.

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). Так, у Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки сторони зобов'язалися передбачати у розділі "Охорона праці та здоров'я" галузевих та регіональних угод і колективних договорів підприємств, установ і організацій всіх форм власності умови і порядок запровадження скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину-інваліда (п. 3.5).

Тривалість робочого часу можна зменшити і за трудовим договором. Так, відповідно до ст. 56 КЗпП 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.

Неповний робочий час може бути встановлено угодою роботодавця і працівника на певний строк і без зазначення строку. В обов'язковому порядку на прохання працівника неповний робочий час встановлюється для вагітних жінок, жінок, що мають дітей віком до 14 років, дитину-інваліда, для догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Важливою гарантією трудових прав і певним стимулом є норма ч. З ст. 56 КЗпП, відповідно до якої робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Особи, які працюють неповний робочий час, користуються тими самими правами, що і працюючі на умовах нормального робочого часу. їм надається відпустка тієї самої тривалості, надаються вихідні і святкові дні, час роботи зараховується у трудовий стаж.

У сучасних умовах, коли погіршилося фінансове становище підприємств, спостерігається спад виробництва, встановлення неповного робочого часу можливе не тільки з ініціативи працівника, а й власника підприємства, установи, організації. Але в такій ситуації перехід на неповний робочий час може здійснюватися роботодавцем при дотриманні правил ст. 32 КЗпП України. Встановлення неповного робочого часу в цьому випадку є для працівників зміною істотних умов праці, оскільки, як правило, знижується розмір оплати праці. Тому про встановлення неповного робочого часу роботодавець має попередити працівників не пізніше ніж за два місяці. Протягом цих двох місяців зберігаються попередні умови праці. Якщо працівник не згоден працювати в режимі неповного робочого часу, трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Скорочена тривалість робочого часу-це вид робочого часу, який встановлюється законодавством (ст. 51 КЗпП), є обов'язковим для роботодавця і оплачується як робочий час нормальної тривалості.

Скорочений робочий час встановлюється:

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

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половину максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абз. 1 цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин 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 законодавством1;

3) для окремих категорій працівників розумової праці, діяльність яких пов'язана з підвищеним інтелектуальним і нервовим напруженням у випадках, передбачених законодавством. До таких працівників віднесені лікарі, вчителі, викладачі середніх спеціальних і вищих навчальних закладів тощо. Наприклад, наказом Міністерства охорони здоров'я України від 25 травня 2006 р. № 319 "Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я" встановлено такі норми:

1.4.18 годин на тиждень:

- для вчителів І-ХІІ класів шкіл, вчителів-дефектологів та логопедів закладів охорони здоров'я (крім будинків дитини).

1.5.20 годин на тиждень:

- для завідувачів логопедичних пунктів, логопедів будинків дитини.

1.6.24 години на тиждень:

- для музичних керівників, концертмейстерів, акомпаніаторів, культорганізаторів.

На практиці виникають ситуації, коли необхідно розмежовувати неповний та скорочений робочий день. Зокрема:

неповний робочий день (та його тривалість) встановлюється за згодою сторін, а скорочений (та його тривалість) - встановлений законодавством тільки для окремих категорій працівників;

неповний робочий час може встановлюватися будь-якому працівнику, тоді як скорочена тривалість робочого часу встановлюється тільки для неповнолітніх; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці; вчителів, лікарів та інших категорій;

при неповному робочому дні праця оплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, а при скороченому робочому дні - як за повний робочий день.

Зменшення тривалості роботи напередодні святкових і вихідних днів, у нічний час. Згідно зі ст. 53 КЗпП України напередодні святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у ст. 51 КЗпП України, 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 п'ять годин.

При роботі у нічний час установлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачене скорочення робочого часу.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема в безперервно діючих виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку.

Робота у нічний час розглядається у трудовому праві як виняток, вона може негативно вплинути на стан здоров'я. Тому в трудовому законодавстві встановлено обмеження її застосування, а для окремих категорій працівників - повна заборона. Забороняється залучення до роботи у нічний час:

1) вагітних жінок, а також жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП);

2) осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП);

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок у нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених ст. 175 КЗпП України. Обмеження не поширюється на жінок, що працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї родини.Згідно зі ст. 108 КЗпП України робота у нічний час оплачується в підвищеному розмірі, встановленому Генеральною, галузевою (регіональною) угодами і колективним договором, і розмір підвищення оплати не може бути нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.