**ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ УКРАЇНИ ПО ВОДНОМУ ГОСПОДАРСТВУ**

## НАКАЗ

**від 3 березня 2004 року № 47**

## Про затвердження Методичних рекомендацій щодо правового регулювання робочого часу

З метою єдиного підходу керівних працівників водогосподарських організацій, підприємств та установ до правового регулювання робочого часу **наказую**:

**1.** Затвердити такі, що додаються:

Методичні рекомендації щодо правового регулювання робочого часу;

Методичні рекомендації щодо правових питань залучення працівників до надурочних робіт.

**2.** Керівним працівникам водогосподарських організацій, підприємств та установ:

взяти до відома та використання у господарській діяльності зазначені у пункті 1 Методичні рекомендації;

забезпечити дотримання вимог Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 17 січня 2002 року № 18, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 4 лютого 2002 року за № 97/6385 (додається) (див. окремо в базі).

**3.** Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступників Голови Комітету відповідно до розподілу функціональних повноважень.

**Голова Комітету**  **В. Сташук**

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказом Держводгоспу України  
від 3 березня 2004 р. № 47 

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо правового регулювання робочого часу

### I. Загальні положення

Кодексом законів про працю України термін "робочий час" не визначено. У трудовому законодавстві він вживається в різних значеннях:

- як норма тривалості робочого часу працівників;

- 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;

- як фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в табелі обліку робочого часу та в інших документах.

Визначення терміна "робочий час", наведені у коментарях та нормативних документах, різняться між собою і залежать від того, на що звертається основна увага.

Зокрема, абзац другий пункту 6 постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2001 р. № 1094 "Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві" визначає робочий час як час, який продовжується від моменту приходу працівника на підприємство до його виходу і який повинен фіксуватися відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку.

Згідно з пунктом 2.1 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 17 січня 2002 р. № 18, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 4 лютого 2002 р. за № 97/6385, робочий час - це час, протягом якого водій зобов’язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Нагальність законодавчого визначення терміна "робочий час" зумовлена необхідністю встановити його склад. Це важливо для нормування праці, обліку робочого часу та його оплати, однозначного застосування цього терміна при розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях та в інших випадках.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 30 (1930) про робочий час у торгівлі та установах термін "робочий час" означає проміжок часу, протягом якого працівник перебуває у розпорядженні роботодавця. Це поняття не охоплює години відпочинку, коли наймана особа не перебуває в розпорядженні роботодавця.

У проекті Трудового кодексу України, прийнятому Верховною Радою України в першому читанні, запропоновано таке визначення: "Робочий час - це час, протягом якого працівник повинен виконувати обов’язки за трудовим договором. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу".

### II. Тривалість робочого часу

Чинне законодавство України про працю передбачає, що робочий час розрізняється за тривалістю і послуговується такими поняттями:

- нормальна тривалість робочого часу;

- скорочена тривалість робочого часу;

- неповний робочий час.

Як свідчить практика, спеціалісти часто змішують або не досить чітко розмежовують ці поняття, що призводить до неправомірного їх застосування на практиці, зокрема при укладанні колективних договорів.

Частиною першою статті 50 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) встановлено *нормальну тривалість робочого часу* працівників, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень. Ця норма не може бути збільшена ні колективними, ні трудовими договорами, в тому числі контрактами. Якщо ж працівник вступить у трудові відносини з кількома власниками на умовах сумісництва, то тривалість його робочого часу в цілому може перевищувати 40 годин на тиждень. При цьому слід мати на увазі, що відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" (із змінами) для працівників державних підприємств, установ і організацій встановлено обмеження тривалості роботи за сумісництвом, яка не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день, а загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не має перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Відповідно до частини другої статті 50 КЗпП підприємства, установи й організації мають можливість при укладанні колективного договору встановлювати меншу норму тривалості робочого часу. Це цілком узгоджується з частиною першою статті 91 КЗпП, згідно з якою підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. При встановленні в колективному договорі меншої норми тривалості робочого часу не може йтися про зменшення величини оплати праці, яка має провадитися за повною тарифною ставкою, за повним окладом. Тобто у цьому випадку норма тривалості робочого часу (хоча вона й менша) відповідає нормі оплати праці.

Статтею 51 КЗпПвизначено *скорочену тривалість робочого часу*.Це поняття означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов’язки, скорочується, але оплачується в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого часу, зокрема, встановлюється:

- 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 у період канікул) - 24 години на тиждень. При цьому тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої для осіб відповідного віку;

- для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, тривалість робочого часу не може перевищувати 36 годин на тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 "Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня".

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

Скорочену тривалість робочого дня для медичних працівників визначено постановою РНК СРСР від 11 грудня 1940 р. № 2499 (далі - Постанова № 2499). Додатками 3 і 4 до цієї постанови затверджено Списки медичних працівників, для яких встановлено робочий день тривалістю 6,5 та 5,5 години.

Постановою № 2499 норма робочого часу встановлюється за графіком роботи шестиденного робочого тижня. Тому для працівників з тривалістю робочого дня 6,5 години норма тривалості робочого часу за тиждень становитиме 39 годин, а для працівників з тривалістю робочого дня 5,5 години - 33 години.

Навчальне навантаження вчителів, викладачів, вихователів та інших педагогічних працівників визначено Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженою наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 р. № 102, погодженим з Мінпраці, ЦК профспілки працівників освіти і науки України, Мінфіном і зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 27 травня 1993 р. за № 56 (із змінами).

Згідно з пунктом 6 постанови Ради Міністрів СРСР "Про заходи щодо подальшого вдосконалення використання праці пенсіонерів і інвалідів у народному господарстві і пов’язаних з цим додаткових пільгах" скорочений робочий час тривалістю 6 годин на добу (36 годин на тиждень) встановлено для інвалідів I і II груп, що працюють на підприємствах, у цехах та на дільницях, призначених для використання праці цих осіб. На інвалідів I і II груп, які працюють на всіх інших підприємствах, а також на інвалідів III групи зазначена пільга не поширюється.

З часу набрання чинності Господарським кодексом України відповідно до частини шостої статті 69 підприємствам надано право самостійно встановлювати для своїх працівників скорочений робочий час.

Робота з *неповним робочим часом* регламентується статтею 56 КЗпП, яка передбачає, що за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Слід відзначити, що нормальна і скорочена тривалість робочого часу встановлюються законодавством та на його основі колективним і трудовим договорами, а робота на умовах неповного робочого часу може встановлюватися за погодженням сторін трудового договору як при прийнятті на роботу, так і згодом. Для цього працівник подає заяву про встановлення неповного робочого часу, а роботодавець видає відповідний наказ.

При змінах в організації виробництва і праці (це є зміною істотних умов праці) неповний робочий час може бути встановлений також за ініціативою роботодавця. Відповідно до статті 32 КЗпП, про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. У разі незгоди працівника на продовження роботи в нових умовах, трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП.

Оплата праці у випадку встановлення неповного робочого часу провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав працівників.

### III. Режим робочого часу

Режим робочого часу включає в себе тривалість робочого тижня та його структуру - п’ятиденний з двома вихідними; шестиденний з одним вихідним днем; робочий тиждень з вихідними відповідно до графіків змінності; робота з ненормованим робочим днем для окремих категорій працівників; а також тривалість щоденної роботи (зміни), кількість змін на добу, час початку і закінчення роботи.

Встановлення п’ятиденного чи шестиденного робочого тижня та тривалість щоденної роботи врегульовані статтею 52 КЗпП.

Основним режимом робочого часу є п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п’ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 КЗпП) або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51 КЗпП).

Варто зауважити, що КЗпП не визначає тривалості щоденної роботи при п’ятиденному робочому тижні, а лише встановлює умову щодо додержання тижневої тривалості робочого часу.

П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем разом із профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з відповідною місцевою радою.

Згідно зі статтею 53 КЗпП *напередодні святкових і неробочих днів* (стаття 73 КЗпП) тривалість роботи працівників, крім тих, що зазначені у статті 51 КЗпП, скорочується на одну годину як при п’ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Працівникам, яким уже встановлено скорочену тривалість робочого часу, тривалість роботи напередодні святкових та неробочих днів не скорочується.

Звертаємо увагу, що слово "напередодні" означає день, який безпосередньо передує святковому або неробочому. Наприклад, якщо у 2004 році святковий день 8 березня припадав на понеділок, то при п’ятиденному робочому тижні тривалість роботи в п’ятницю 5 березня не скорочувалась.

### IV. Розрахунок норм тривалості робочого часу

Положення статей 50 - 53, 67 та 73 КЗпП є основними нормоутворюючими факторами для розрахунку норми тривалості робочого часу.

Законодавством України не передбачено умови щодо відпрацювання норми робочого часу за будь-який інший, відмінний від тижневого, період роботи. Разом з тим, законодавством дозволені інші, крім п’ятиденного робочого тижня, режими роботи. Причому згідно з частиною другою статті 67 КЗпП другий вихідний день при п’ятиденному робочому тижні, якщо він не обумовлений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем (неділею). Виконання вищезазначених умов може призвести до зрушень у структурі робочого часу, а тому норма робочого часу в цих випадках може відрізнятися від норми робочого часу, розрахованої за графіком роботи при п’ятиденному робочому тижні з вихідними днями в суботу і неділю та рівною кількістю робочих годин (по 8 годин) упродовж кожного робочого дня.

Листи Міністерства праці та соціальної політики України щодо розрахунку норм тривалості робочого часу, які публікуються в засобах масової інформації, не реєструються в Міністерстві юстиції України, тобто не мають міжвідомчого характеру і не є обов’язковими для інших міністерств, органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю, а також підприємств, установ і організацій, що не належать до сфери управління Мінпраці. Ці листи слугують рекомендаціями або, враховуючи те, що в них визначені всі нормоутворюючі фактори, методичними вказівками при розрахунку норми тривалості робочого часу на рік.

### V. Робота в нічний час

Тривалість та випадки заборони роботи в нічний час визначені статтями 54 і 55 КЗпП. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

У статті 54 КЗпП визначено, що при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя стаття 51 КЗпП).

Отже, відповідно до зазначеного при роботі у нічний час скорочується лише тривалість зміни, а тижнева норма годин робочого часу не зменшується. Тому графіки змінності мають забезпечити відпрацювання 40-годинного робочого тижня.

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 шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Особливої уваги заслуговує питання щодо заборони роботи в нічний час, тобто згідно зі статтею 55 КЗпП до роботи в нічний час забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

- осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

- працівників інших категорій, передбачених законодавством.

Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Заборона залучення жінок до роботи у нічний час сформульована в частині першій статті 175 КЗпП. Проте це положення, з якого зроблено виняток для тих галузей народного господарства, де праця жінок у нічний час викликана особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід, залишається декларативним. Міністерством праці та соціальної політики України напрацьовано матеріали стосовно цього переліку, підготовлено список таких галузей та робіт. Однак існують сумніви щодо доцільності введення такого обмеження в економічній ситуації, яка нині склалася в Україні.

При застосуванні праці жінок у нічний час слід враховувати соціально-біологічний чинник, оскільки такий режим роботи негативно впливає на репродуктивну функцію жінок дітородного віку, а також перешкоджає виконанню ними родинних обов’язків. Певну роль відіграє економічна ситуація в країні (регіоні), стан зайнятості, ринку праці, національні традиції, природні умови, особливості життєвого устрою, організація та технологічні особливості виробництва.

У міжнародному законодавстві простежується тенденція надання можливості працюючим жінкам самостійно вибирати виробництво з режимом роботи, який відповідає їхнім інтересам і дозволяє поєднувати професійні вимоги з виконанням родинних обов’язків та вихованням дітей. Так, Конвенціями МОП № 4 (1919), № 41 (1934; переглянута), № 89 (1948; переглянута) забороняється зайнятість жінок у нічний час у будь-якому промисловому секторі, в приватних і державних господарствах. Виняток зроблено лише для сімейного підприємства. Ця заборона не стосується жінок, які обіймають відповідальні посади адміністративного та технічного характеру, працівників системи охорони здоров’я, постачання, не зайнятих фізичною працею. Проте жодної конвенції стосовно роботи жінок у нічний час Україною не ратифіковано.

В Україні праця жінок у нічний час використовується широко і зменшення масштабів її застосування не прогнозується. Необхідність використання праці жінок у нічний час пов’язана з характером виробництва, умовами праці та життя, традиціями, що склалися, наявністю так званих "жіночих професій", а необхідність нічних змін зумовлена вимогами технологічного процесу, економічними причинами (максимальне використання виробничого устаткування), специфікою послуг, що надаються населенню, сезонним характером робіт.

У деяких галузях праця жінок у нічний час є вимушеним і тимчасовим заходом і зумовлена в основному соціально-економічною ситуацією в конкретному регіоні. У разі поліпшення стану ринку праці, підвищення попиту на працю жінок в умовах однозмінного режиму необхідність залучення їх до нічних робіт втрачатиметься.

Актуальність питання щодо заборони нічної праці жінок у нинішній ситуації зумовлена тим, що Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об’єднаннями роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб’єднаннями за ініціативою професійних спілок України передбачено протягом 2004 року опрацювання питання щодо можливості ратифікації у 2005 році Конвенції МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості.

Статтею 17 Закону України "Про міжнародні договори України" встановлено, що укладені і належним чином ратифіковані міжнародні договори України є невід’ємною частиною національного законодавства України і застосовуються в порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, укладення якого відбулось у формі закону, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України, то застосовуються правила міжнародного договору України.

Отже, за умови ратифікації Конвенції МОП № 89 жінки, які працюють у промисловості, втратять право на роботу в нічний час.

Слід звернути увагу, що у проекті Трудового кодексу України виключено статтю, яка забороняє роботу в нічний час.

### VI. Надурочні роботи

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61 КЗпП). Чинним законодавством встановлено обмеження надурочних робіт. Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій статті 62 КЗпП, зокрема:

- при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

- при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв’язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

- при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

- при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

- для продовження роботи при нез’явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; у цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов’язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Стаття 62 КЗпП містить посилання на статті 52, 53, 61 КЗпП, однак у ній відсутнє посилання на статтю 56 КЗпП, а тому поняття надурочної роботи не може вживатися стосовно режиму неповного робочого часу. Працівники, що уклали трудовий договір з умовою про неповний робочий час, можуть залучатися до роботи понад встановлену погодженням сторін тривалість робочого часу лише на підставі взаємної домовленості з оплатою роботи відповідно до звичайних (одинарних) розцінок.

Згідно зі статтею 63 КЗпП до надурочних робіт забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

- осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Законодавством можуть бути передбачені й інші категорії працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Осіб, перелічених у пунктах 1 - 3, заборонено залучати до надурочних робіт навіть за наявності їхньої згоди на такі роботи.

Частина перша статті 65 КЗпП встановлює граничну кількість надурочних робіт для одного працівника. Протягом будь-яких двох календарних днів підряд надурочні роботи не повинні перевищувати 4 годин. У розрахунку на рік гранична тривалість надурочних робіт не може перевищувати 120 годин. Для окремих категорій працівників можуть бути встановлені менші обмеження. Так, зокрема, згідно з Положенням про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженим наказом Міністерства транспорту України від 17 січня 2002 р. № 18, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 4 лютого 2002 р. за № 97/6385, надурочні роботи для кожного водія не мають перевищувати 4 годин протягом двох днів підряд або 75 годин на рік, у разі застосування підсумованого обліку робочого часу, чи 100 годин на рік у разі додержання щотижневої норми тривалості робочого часу.

### VII. Облік робочого часу

Порядок обліку робочого часу працівників визначено наказом Міністерства статистики України від 9 жовтня 1995 р. № 253 "Про затвердження типових форм первинного обліку" (додається)  (див. окремо в базі).

Облік використання робочого часу здійснюється за кожну зміну в табелі, який відкривається щомісячно на працівників цеху, відділу, дільниці тощо. Для цього кожному працівникові присвоюється табельний номер, який наводиться в усіх документах з обліку праці та її оплати. Крім того, обліковувати робочий час можна методом суцільної реєстрації (відмічаються всі прибулі, ті, що запізнилися, і т. д.) або шляхом реєстрації тільки відхилень (неявок, запізнень і т. д.).

Табелі обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати (форми П-12, П-13, П-14) застосовуються для обліковування використання робочого часу всіх категорій працівників, для контролю за дотриманням останніми встановленого режиму робочого часу, для отримання даних про відпрацьований час, розрахунку заробітної плати, а також для складання статистичної звітності з праці.

Складаються табелі в одному примірнику уповноваженою на те особою, а після відповідного оформлення передаються в бухгалтерію. Відмітки про фактично відпрацьований час, про причини невиходів на роботу, про роботу в надурочний час чи інші відхилення від нормальних умов роботи робляться тільки на підставі оформлених належним чином документів - листків непрацездатності, списків осіб, які працювали в надурочний час (форма П-15), листків простоїв (форма П-16) тощо.

Оскільки підставою для оплати часу простою є відповідний запис у табелі, зроблений, у свою чергу, на підставі форми П-16, то в разі простою працівник повинен перебувати на робочому місці.

### VIII. Підсумований облік робочого часу

Відповідно до статті 61 КЗпП на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної кількості робочих годин (статті 50 і 51 КЗпП). За підсумованого обліку робочого часу норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем і має бути реалізована шляхом виходу на роботу за графіком змінності.

У разі застосування режиму підсумованого обліку робочого часу за рахунок збільшення тривалості робочого часу протягом дня (зміни) вихідні дні чергуються з робочими днями через один, два, три або інша кількість днів. Тобто вихідні дні таким працівникам надаються за графіком змінності. Якщо робочий день такого працівника припадає на неділю, то він оплачується на загальних підставах.

Нині в Україні продовжує діяти чимала кількість нормативних актів СРСР, якими дозволено використання режиму підсумованого обліку робочого часу і визначено умови такого використання.

Однак слід врахувати, що за наявності підстав, зазначених у статті 61 КЗпП, власник за погодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації має право впровадити режим підсумованого обліку робочого часу і в разі відсутності прямого зазначення припустимості цього в законах чи підзаконних актах. Отже, якщо чинними нормативно-правовими актами чи галузевими угодами не встановлено обмеження терміну облікового періоду, то роботодавець за погодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації при застосуванні підсумованого обліку робочого часу може самостійно встановлювати облікові періоди тривалістю місяць, квартал, півріччя, рік тощо.

Обліковий період визначається в колективному договорі підприємства і охоплює робочий час, години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.

При підсумованому обліку норма робочого часу за обліковий період визначається шляхом множення тривалості робочого дня, що встановлена законодавством для шестиденного робочого тижня (7 годин), на кількість робочих днів, що припадають на обліковий період, з урахуванням її скорочення напередодні святкових, неробочих і вихідних днів.

Час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, вважається надурочним і оплачується згідно зі статтею 106 КЗпП. Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою робочого часу за цей період. При підрахунку нормальної кількості робочих годин облікового періоду виключаються дні, які за графіком або розпорядком роботи припадають на час, протягом якого працівник був звільнений від виконання трудових обов’язків у зв’язку з відпусткою, виконанням державних або громадських обов’язків, тимчасовою непрацездатністю тощо.

Відповідно до зазначеного розрахунок надурочних годин при підсумованому обліку робочого часу має провадитись так:

***Приклад:***

На підприємстві, на якому запроваджено підсумований облік робочого часу, обліковим періодом є квартал. Норма тривалості робочого часу, розрахована за графіком шестиденного робочого тижня, в першому кварталі 2004 року становитиме 498 годин, з них в січні - 164 години, в лютому - 160 годин, у березні - 174 години.

Працівник у період з 5 по 16 лютого 2004 року не працював у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю, тобто за графіком шестиденного робочого тижня був відсутній на роботі упродовж 66 годин.

У цьому випадку нормальна тривалість робочого часу, що його повинен відпрацювати працівник, становитиме в січні - 164 години, у лютому - 94 (160 - 66) годин, у березні - 174 години, а всього за квартал - 432 години.

Якщо працівник фактично відпрацював у січні 176 годин, в лютому - 96 годин, а в березні - 192 години, тобто всього за квартал - 464 години, то кількість надурочних годин становитиме 464 - 432 = 32 години.

Отже, при підсумованому обліку розрахунок норми робочого часу за обліковий період відповідно до графіка шестиденного робочого тижня не повністю відповідає нинішнім реаліям, оскільки основним режимом роботи є п’ятиденний робочий тиждень. А тому проектом Зразка правил внутрішнього трудового розпорядку, розробленого спеціалістами Міністерства праці та соціальної політики України та Федерації професійних спілок України, який зараз розглядається Національною радою соціального партнерства, та проектом Трудового кодексу України передбачається розраховувати норму робочого часу за обліковий період при підсумованому обліку робочого часу за графіком п’ятиденного робочого тижня. У будь-якому разі, система обліку може бути обумовлена в колективному договорі або в правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Стаття 61 КЗпП містить застереження щодо додержання при підсумованому обліку робочого часу лише вимог статей 50 та 51 КЗпП і не посилається на необхідність додержання вимог статті 59 КЗпП, згідно з якою тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою від подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід), а призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Це дає підстави стверджувати, що при підсумованому обліку робочого часу тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку може бути скорочена, а невикористані години щоденного (міжзмінного) відпочинку мають підсумовуватися і можуть бути надані як додаткові вільні від роботи дні протягом облікового періоду. Цей висновок підтверджується і тим фактом, що проект Трудового кодексу України пропонує не поширювати обмеження щодо тривалості щоденного (міжзмінного) відпочинку та щотижневого безперервного відпочинку при застосуванні підсумованого обліку робочого часу.

Аналіз Конвенцій МОП свідчить про менш жорстку регламентацію тривалості щоденного (міжзмінного) відпочинку. Так, зокрема, статтею 8 Конвенції № 153 (1979) про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті передбачено, що щоденний відпочинок водіїв становить не менш як 10 послідовних годин протягом будь-якого 24-годинного періоду, рахуючи від початку робочого дня. Аналогічне положення містить також Конвенція МОП № 180 (1996) про робочий час моряків і суднового екіпажу. Причому статтею 5 цієї Конвенції передбачено, що максимальна тривалість робочого часу не має перевищувати 14 годин за будь-який 24-годинний період.

У виняткових випадках, встановлених правилами внутрішнього трудового розпорядку чи колективним договором, фактична тривалість щоденної роботи в окремі дні (зміни) може не збігатися з тривалістю зміни за графіком. Час переробітку понад встановлену графіком тривалість робочого часу (зміни) не визнається надурочним часом і компенсується скороченням часу роботи в інші дні або наданням додаткових днів відпочинку в цьому обліковому періоді. В такому випадку надурочним визнається час, відпрацьований понад норму робочих годин облікового періоду.

Актуальним при встановленні підсумованого обліку є питання тривалості робочого часу. Загального нормативно-правового акта, який давав би право встановлювати тривалість зміни (наприклад, 12 чи більше годин) та визначав порядок застосування підсумованого обліку робочого часу, немає. Згідно зі статтею 7 Закону України від 1 липня 1993 р. № 3356 "Про колективні договори і угоди" в колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку.

Графіки з 12-годинними і більшої тривалості змінами можуть видаватися привабливими як для працівників, так і для роботодавців, оскільки при їх використанні значно більше часу відводиться на відпочинок між змінами порівняно, наприклад, з 8-годинними графіками. Однак 12-годинний робочий день призводить до значного перенапруження організму і, як наслідок, до швидкого стомлювання, що може негативно впливати як на працездатність, так і на стан здоров’я працівників. Особливо це стосується тих випадків, коли графік передбачає роботу як в денних, так і в нічних змінах. Слід зазначити, що впровадження 12-годинного графіка на виробництві потребує вивчення умов та характеру праці, дослідження змінної динаміки працездатності та послідовного наукового обґрунтування графіка.

Проект Зразка правил внутрішнього трудового розпорядку та проект Трудового кодексу України пропонують законодавчо обмежити 12 годинами максимальну тривалість роботи протягом дня за умов підсумованого обліку робочого часу. Разом з тим, цими проектами допускається можливість у виняткових випадках і за наявності письмової згоди працівника встановлювати більшу тривалість щоденної роботи, якщо характер та умови праці передбачають періоди очікування ситуації, коли працівник повинен негайно стати до виконання роботи, і якщо в нього є можливість відпочивати протягом зміни.

### IX. Ненормований робочий день

Глава IV "Робочий час" КЗпП, яка регулює питання використання робочого часу, не визначає поняття "ненормованого робочого дня". Разом з тим, главою V КЗпП "Час відпочинку" та Законом України "Про відпустки" передбачено надання щорічної додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем.

Визначення терміна "ненормований робочий день" міститься у Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, які затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 (із змінами).

Згідно з цими Рекомендаціями *ненормований робочий день* - це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, й колом обов’язків та обсягом виконаних робіт (навантаженням).

На працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого дня, поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв’язку з цим власник або уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме:

- осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;

- осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);

- осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Неможливість нормування часу трудового процесу зумовлює необхідність ведення спеціального, відмінного від нормального, обліку робочого часу. Робочий час працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого дня, має бути облікований у робочих днях із зазначенням їх тривалості відповідно до норми робочого часу.

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем, оскільки відповідно до статті 56 КЗпП робота з неповним робочим днем має передбачати чітко визначену його тривалість.

Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу працівникам, які працюють на умовах ненормованого робочого дня, надається додаткова відпустка до семи календарних днів, а в окремих передбачених законодавством випадках підвищується також і розмір оплати праці.

Чинне законодавство не містить умови щодо затвердження в централізованому порядку переліків робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем. Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади можуть (як правило, це робиться у галузевих угодах) затверджувати орієнтовні переліки за погодженням з відповідними галузевими профспілками. Слід зазначити, що конкретний перелік професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором і може розширюватися або звужуватися, порівняно з орієнтовним.

**Начальник**  
**Юридичного відділу**  **О. Райчева**

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказом Держводгоспу України  
від 3 березня 2004 р. № 47 

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо правових питань залучення працівників до надурочних робіт

### I. Загальні положення

Працівник зобов’язаний виконувати свою роботу в межах установленого часу. Якщо власник або уповноважений ним орган залучив його до роботи понад встановлену норму робочого часу, то відповідно до статті 106 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) він має оплатити цей час у підвищеному розмірі. Міжнародними актами, Конституцією та законами України кожному працівникові гарантовано право на відпочинок, що полягає, зокрема, в обмеженні законодавством тривалості робочого часу (робочого дня і тижня) та встановленні щорічних оплачуваних відпусток. Таким чином, держава гарантує, що залучення працівників до роботи понад встановлені межі тривалості робочого часу допускається тільки в окремих випадках та з дотриманням передбаченого законодавством про працю порядку.

Стаття 62 КЗпП містить визначення надурочної роботи: надурочною вважається робота понад встановлену тривалість робочого дня. Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (стаття 50 КЗпП), а вже в трудовому договорі сторони конкретизують норму робочого часу (графік роботи) працівника. Водночас для деяких категорій працівників законодавство про працю встановлює скорочену тривалість робочого часу (стаття 51 КЗпП). Крім того, за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися неповний робочий час (стаття 56 КЗпП).

Пленум Верховного Суду України постановою від 24.12.99 р. № 13 "Про практику застосування судами законодавства про оплату праці" рекомендує при виникненні спорів про оплату праці в надурочний час мати на увазі, що в разі проведення надурочних робіт за розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу - понад установлений робочий час в обліковому періоді, оплачуються при погодинній системі оплати праці - у подвійному розмірі годинної ставки, а при відрядній системі - шляхом доплати 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою навіть тоді, коли ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них. Водночас не вважається надурочною і оплачується в одинарному розмірі робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня. Так само не є надурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входить до кола його обов’язків.

***Приклад***

Трудовим договором працівникові встановлено неповний робочий день - 5 годин при п’ятиденному робочому тижні з двома вихідними на тиждень (тривалість робочого часу - 25 годин на тиждень). За наказом роботодавця працівник протягом тижня відпрацював 4 години понад встановлену трудовим договором тривалість щоденної роботи, але в межах тривалості повного робочого дня (8 годин). Загальна тривалість робочого часу протягом тижня - 29 годин.

У цьому випадку відповідно до чинного законодавства про працю та з урахуванням наведених рекомендацій Пленуму Верховного Суду України робота, виконана працівником понад встановлену трудовим договором тривалість щоденної роботи, не є надурочною і підлягає оплаті на загальних підставах.

### II. Порядок залучення працівника до надурочних робіт

До надурочної роботи працівник залучається з ініціативи роботодавця, саме цим вона відрізняється, наприклад, від роботи за сумісництвом, яку працівник виконує за власною ініціативою з відома роботодавця.

КЗпП не зобов’язує роботодавця дотримуватися письмової форми при залученні до надурочних робіт, але вимагає вести облік надурочних робіт кожного працівника (стаття 65 КЗпП). Отже ініціатива роботодавця у виконанні працівником надурочних робіт може бути виражена як в усній, так і в письмовій формі. Проте для уникнення трудових спорів краще оформляти залучення працівників до надурочних робіт у письмовій формі (зразок наказу додається).

Робота, що виконується працівником понад установлену тривалість робочого часу (понад установлену тривалість щоденної роботи (зміни) або понад нормальну кількість робочих годин за обліковий період), не є надурочною, якщо вона виконується з відома роботодавця, але не з його ініціативи.

***Приклад***

Працівник після закінчення робочого дня затримався на 3 години, щоб закінчити роботу, яку він повинен був виконати упродовж робочого дня. Безпосередній керівник працівника знав про це, але ніяких вказівок щодо необхідності завершення початої роботи не давав. У цьому разі робота, що виконувалася працівником понад установлену тривалість щоденної роботи, не є надурочною.

Для залучення працівника до надурочних робіт роботодавець зобов’язаний одержати дозвіл виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації (стаття 64 КЗпП). Чинним законодавством (стаття 62 КЗпП) визначені випадки, за яких роботодавець має право застосовувати надурочні роботи:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв’язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез’явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов’язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Водночас стаття 63 КЗпП визначає категорії працівників, яких за будь-яких обставин до надурочних робіт залучати заборонено. До них належать:

1) вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років (жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, а також інваліди до надурочних робіт можуть залучатися лише за їх згодою, а в останньому випадку - ще й за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям);

2) особи, що не досягли вісімнадцятирічного віку;

3) працівники, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять. Законодавством можуть бути передбачені й інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Слід зазначити, що при залученні працівників до надурочних робіт роботодавець, крім ведення обліку надурочних робіт кожного працівника, зобов’язаний дотримуватися вимоги статті 65 КЗпП про те, що тривалість надурочних робіт не має перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Разом з тим, порушення роботодавцем правил залучення працівників до надурочних робіт не позбавляє останніх права вимагати підвищеної оплати часу, відпрацьованого надурочно. Порушення трудового законодавства однією стороною трудових відносин не може впливати на здійснення трудових прав іншою стороною.

***Приклад***

Працівника залучали до надурочних робіт 4, 5 і 6 лютого 2004 року. Працівник відпрацював надурочно 4 лютого 3 години, 5 лютого - 2 години, 6 лютого - 3 години. Тобто роботодавець порушив встановлений законодавством про працю порядок залучення працівника до надурочних робіт, оскільки надурочні роботи перевищили 4 години протягом двох днів підряд (4 і 5 лютого працівник відпрацював надурочно в цілому 5 годин, 5 і 6 лютого - теж 5 годин). Проте весь час, відпрацьований надурочно (8 годин), має бути оплачений у підвищеному розмірі відповідно до положень статті 106 КЗпП.

### III. Загальні засади оплати надурочних робіт

Відповідно до вимог чинного законодавства надурочна робота підлягає оплаті в підвищеному розмірі. Сторони трудових відносин колективним або трудовим договором можуть встановити конкретні розміри оплати за таку роботу. Умови, передбачені колективним і трудовими договорами, що встановлюють розміри оплати надурочної роботи, не можуть погіршувати становище працівників і знижувати рівень їх прав і гарантій, визначених законодавством про працю (стаття 9 КЗпП).

Основною відмінністю надурочних робіт від, наприклад, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні є особливий порядок їх компенсації. Мається на увазі передбачене частиною четвертою статті 106 КЗпП положення про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу, навіть за погодженням з працівником, яке, до речі, поширюється і на випадки виконання надурочних робіт у святкові, неробочі та вихідні дні.

Відповідно до статті 3 Закону України від 24.03.95 р. № 108 (із змінами) "Про оплату праці" до мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров’я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога. Доплати ж за суміщення професій, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваних робіт, виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника, роботу в нічний час, святкові й вихідні дні належать до виплат, що включаються до мінімальної заробітної плати. Тобто, якщо працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нараховано зарплату, меншу від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, необхідно провести доплату до її рівня, а вже потім нараховувати доплату за роботу в надурочний час.

Взагалі, слід враховувати, що норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями, тому при договірному регулюванні не можуть бути погіршені. Йдеться як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо. У будь-якому разі оплата праці при виконанні працівником місячної (годинної) норми праці (обсягу робіт) не може бути нижчою за встановлену законом мінімальну заробітну плату. Аби визначити, чи не нижча заробітна плата від мінімальної, до неї не включають доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Водночас мінімальні розміри ставок (окладів), визначені як мінімальні гарантії оплати праці генеральною, галузевою угодою, можуть бути зменшені (але не нижче державних норм і гарантій) колективними договорами лише тимчасово на період подолання підприємством фінансових труднощів строком не більш як на шість місяців.

Також слід мати на увазі, що відповідно до загальних положень статей 1 і 2 Закону України "Про оплату праці" розмір заробітної плати за працю на підставі трудового договору залежить від професійно-ділових якостей працівника, складності й умов виконуваної ним роботи, її результатів та господарської діяльності підприємства. За своєю структурою заробітна плата складається: з основної - винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов’язків), додаткової - винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій), а також із заохочувальних та компенсаційних виплат - винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або провадяться понад установлені цими актами норми.

При оплаті надурочних робіт працівникам, праця яких оплачується за денними тарифними ставками або які одержують місячний оклад, виникає необхідність розрахувати годинну тарифну ставку. Годинна ставка працівника, праця якого оплачується за денними тарифними ставками, визначається діленням денної тарифної ставки на кількість годин щоденної роботи (зміни). Годинна ставка працівника, який одержує місячний оклад (найпоширеніший вид погодинної оплати), на практиці визначається двома способами:

• шляхом ділення місячного окладу на нормальну кількість робочих годин у цьому місяці;

• шляхом ділення місячного окладу на середньомісячну кількість годин в календарному році, яка визначається діленням нормальної кількості робочих годин в році на 12 місяців.

У більшості випадків доречно застосовувати годинну ставку, обчислену виходячи з нормальної кількості робочих годин у відповідному місяці, оскільки заробітна плата, яку належить виплатити працівникові (до неї включаються і відповідні доплати за надурочну роботу), визначається за підсумками кожного календарного місяця.

Якщо конкретному працівникові встановлено скорочену тривалість робочого часу або неповний робочий час, це необхідно враховувати при визначенні годинної ставки.

### IV. Надурочні роботи при нормальному режимі робочого часу

Нормальний порядок обліку робочого часу передбачає поденний (щоденний: стаття 52 КЗпП) і потижневий (щотижневий: статті 50, 51 КЗпП) облік. *Поденний - це облік робочого часу, за яким норма робочого часу, встановлена законом, обов’язкова для кожного дня роботи.* При поденному обліку робочого часу праця понад встановлену тривалість робочого дня не може компенсуватися недопрацюванням в інший робочий день, а отже, відповідно до статті 62 КЗпП визнається надурочною роботою. У цьому разі труднощів із визначенням кількості годин надурочної роботи, які мають оплачуватися в підвищеному розмірі, не виникає.

***Приклад***

Працівникові встановлено місячну тарифну ставку (оклад) у розмірі 460 грн. У розрахунковому місяці працівника залучали до надурочної роботи тричі по 4 години на день (12 годин). Кількість фактично відпрацьованих у цьому місяці робочих годин (при нормі робочого часу 160 годин) - 172 години. Визначимо розмір доплати за надурочну роботу:

Годинна тарифна ставка працівника становить 2,87 грн. (460 грн.: 160 год.).

Розмір доплати за надурочну роботу становитиме 68,88 грн. (2,87 грн. х 2 х 12 год.).

### V. Застосування надурочної роботи при підсумованому обліку робочого часу

Відповідно до статті 61 КЗпП на підприємствах з безперервним циклом роботи, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і при деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу за умови, що тривалість робочого часу за обліковий період не перевищуватиме нормальної кількості робочих годин.

У разі застосування підсумованого обліку робочого часу тривалість роботи протягом дня може коливатись у певних межах порівняно з нормальною тривалістю робочого дня за умови, що встановленої законом норми робочого часу дотримано за певний обліковий період (наприклад, місяць). Отже, специфікою надурочної роботи при застосуванні підсумованого обліку робочого часу, відповідно до законодавства про працю (стаття 106 КЗпП), є те, що надурочною роботою визнається робота понад встановлену тривалість робочого часу за обліковий період. Це означає, що при підсумованому обліку робочого часу встановлюється загальна тривалість робочого часу за певний період (місяць, квартал, рік), тобто норма робочого часу, а відпрацьовані працівником понад цю норму години підлягають підвищеній оплаті як надурочна робота.

Положення законодавства про працю, якими врегульовані надурочні роботи, стосуються і випадків, коли на підприємстві застосовується підсумований облік робочого часу. Особливістю обліку надурочних робіт у цьому разі є те, що він провадиться в кінці облікового періоду. Якщо на підприємстві запроваджено обліковий період тривалістю один місяць, наприкінці кожного місяця працівникам нараховують належну їм заробітну плату згідно з чинними умовами оплати праці. Нараховується основна заробітна плата, доплати і надбавки, зокрема за роботу в нічний час, у святкові й неробочі дні тощо. За наявності надурочних годин провадиться оплата надурочної роботи.

Оскільки надурочна робота визначається як різниця між фактично відпрацьованою і нормальною кількістю робочих годин за обліковий період, підрахунок кількості годин, відпрацьованих надурочно, можливий тільки після закінчення облікового періоду. Тому для оплати праці понад встановлену тривалість робочого часу при підсумованому обліку необхідно визначити загальну кількість годин надурочної роботи за підсумками облікового періоду.

***Приклад***

Норма робочого часу за обліковий період (місяць) становить 160 годин; фактично відпрацьований робочий час за обліковий період (місяць) - 180 годин; оклад працівника - 600 грн. Для розрахунку доплати працівникові за надурочну роботу необхідно визначити кількість годин надурочної роботи і годинну ставку працівника, який отримує місячний оклад.

Надурочно відпрацьовано 20 годин (180 год. - 160 год.). Годинна тарифна ставка працівника становить 3,75 грн. (600 грн. : 160 год.).

Усього сума доплати працівникові за надурочну роботу за цей місяць становитиме 150 грн. (3,75 грн. х 2 х 20 год.).

### VI. Особливості залучення до надурочної роботи в деяких випадках

Відповідно до вимог чинного законодавства про працю (стаття 107 КЗпП) робота у святковий, неробочий чи вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня для відпочинку або у грошовій формі. Проте слід мати на увазі, що передбачене частиною четвертою статті 106 КЗпП положення про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу поширюється і на випадки виконання таких робіт у святкові, неробочі та вихідні дні. Таким чином, якщо залучення працівника до надурочних робіт припадає на святковий, неробочий чи вихідний день, компенсація можлива тільки у грошовій формі. У разі залучення працівника до роботи у святковий чи неробочий день вона оплачується за години, відпрацьовані в ці дні: відрядникам - за подвійними відрядними розцінками; тим, чия праця оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної такої ставки, а тим, хто одержує місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо ця робота провадилась у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної такої ставки, якщо цю норму було перевищено.

На особливу увагу, через схожість з інститутом надурочних робіт, заслуговує такий режим робочого часу, як ненормований робочий день. Відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики України "Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці" від 10 жовтня 1997 р. № 7 (із змінами), *ненормований робочий день - це особливий режим робочого часу*,який встановлюється для певної категорії працівників *у разі неможливості нормування часу трудового процесу*.Міра праці при застосуванні ненормованого робочого дня визначається не лише тривалістю робочого часу, а й колом обов’язків та обсягом виконуваних робіт (навантаженням).

Ненормований робочий день на підприємствах незалежно від форми власності може застосовуватися для керівників, спеціалістів і робітників. Список професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Зокрема, це стосується випадків, коли:

• праця не піддається точному обліку в часі;

• робочий час за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);

• час для роботи розподіляється на розсуд працівника.

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві режим робочого часу. У разі потреби такі працівники виконують роботу понад нормальну тривалість робочого часу, проте ця робота не вважається надурочною. У зв’язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють у такому режимі, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу. Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу, надається додаткова відпустка до 7 календарних днів.

Оскільки за своєю природою режим ненормованого робочого дня схожий з роботою понад встановлену норму тривалості робочого часу, необхідно розрізняти ці інститути:

• до надурочних робіт може бути залучено широке коло працівників, за винятком категорій, визначених законом, а перелік професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором;

• надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. На працівників із ненормованим робочим днем подібна вимога не поширюється. Роботодавцю заборонено систематично залучати працівників, які працюють у режимі ненормованого робочого дня, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу;

• до надурочних робіт працівники залучаються у виняткових випадках, вичерпний перелік яких містить КЗпП, а ненормований робочий день може застосовуватися в разі неможливості нормування часу трудового процесу;

• праця у режимі ненормованого робочого дня компенсується шляхом надання додаткової відпустки, конкретна тривалість якої встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад або трудовим договором, але загальною тривалістю до 7 календарних днів, а компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу, навіть за погодженням із працівником, забороняється і має провадитись у грошовій формі в підвищеному розмірі.

**Начальник**  
**Юридичного відділу**  **О. Райчева**