



ТРУДОВЕ ПРАВО

ТЕМА: РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ



НАВЧАЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Поняття та види робочого часу
2. Режим робочого часу та його види
3. Поняття та види часу відпочинку
4. Види відпусток та порядок їх надання



ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

Робочий час – це часовий проміжок, протягом якого працівник відповідно до трудового законодавства, колективного договору, угод, трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свою трудову функцію.

Норма робочого часу – це встановлена законом, колективним або трудовим договором для кожного працівника тривалість його робочого часу за певний календарний період – день, зміна, тиждень, місяць, рік.



Види робочого часу

Робочий час

**Нормальної
тривалості
ст. 50 КЗпП**

**Скорочена
тривалість
ст. 51 КЗпП**

**Неповний
робочий час
ст.56 КЗпП**

Нормальний робочий час — це робочий час тривалістю 40 годин на тиждень або робочий час меншої тривалості, визначеної в колективному договорі конкретного підприємства.

Працівнику, який працює на умовах нормальної тривалості робочого часу, виплачується заробітна плата у повному обсязі не нижче встановленого законом мінімального розміру.

Скорочений робочий час — це робочий час, тривалість якого менше нормального робочого часу, за який оплата праці здійснюється у повному обсязі.

Скорочений робочий час встановлюється, як правило, при прийнятті на роботу у випадках, передбачених законодавством. Також скорочений робочий час можна встановити і в процесі праці.

Неповний робочий час — це робочий час, тривалість якого менше робочого часу нормальної (скороченої) тривалості, з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Неповний робочий час може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом. За загальним правилом він встановлюється лише шляхом згоди між працівником та роботодавцем. Разом з тим роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (ч. 1 ст. 56 КЗпП України).



РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ

Режим робочого часу – це порядок розподілу робочого часу в межах певного календарного періоду (дня, тижня тощо) з метою забезпечення належного трудового процесу та відпочинку працівників.



Елементи режиму робочого часу

**Час початку і
закінчення роботи**

**Час початку,
закінчення і
тривалість перерв**

**Тривалість і
чергування змін**





ВИДИ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

ЗАГАЛЬНИЙ – п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

СПЕЦІАЛЬНІ - ненормований робочий день, гнучкий режим робочого часу, змінна робота, вахтовий метод, режим з поділом робочого дня на частини.



Види режиму робочого часу:

Нормований 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 даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності може застосовуватися 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.



Види режиму робочого часу:

Гнучкий режим робочого часу — це форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня.

Змінна робота — це режим робочого часу, який виражається в проведенні робіт у дві, три або чотири зміни, що запроваджується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях та тоді, коли тривалість виробничого процесу перевищує припустиму тривалість щоденної роботи, а також з метою більш ефективного використання обладнання, збільшення обсягу випуску продукції або надання послуг.

Вахтовий метод — це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденна доставка працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива.



Надурочні роботи

Надурочними роботами вважаються роботи понад установлену тривалість робочого часу (статті 52, 53 і 61 КЗпП України)

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- 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;



Надурочні роботи

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.



Надурочні роботи

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

- 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);
- 3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись 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).



Поняття та види часу відпочинку

Час відпочинку — це часовий проміжок, встановлений трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, протягом якого працівник не виконує свою трудову функцію і який він може використовувати на власний розсуд.

Види часу відпочинку

Перерва

Ст. 66 КЗпП

Міжзмінний відпочинок

Ст. 69 КЗпП

Вихідні дні

Ст. 67 КЗпП

Святкові та неробочі дні

Ст. 73 КЗпП

Відпустка

Ст. 74 КЗпП





Поняття та види відпусток

Відпустка — це вільний від роботи час визначеної тривалості в календарних днях із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених законодавством



Види відпусток

Установлюються такі види відпусток:

- 1) щорічні відпустки:
 - основна відпустка;
 - додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
 - додаткова відпустка за особливий характер праці;
 - інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
- 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
- 3) творча відпустка;
- 3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;
- 4) соціальні відпустки:
 - відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
 - відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
 - відпустка у зв'язку з усиновленням;
 - додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;
- 5) відпустки без збереження заробітної плати.

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.