



Офіціоз

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЛИСТ

від 21.08.2012 р. № 9050/0/14-12/13

Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2013 рік

Під час розрахунку норми тривалості робочого часу безпосередньо на підприємстві слід керуватися нижчезазначеним.

Як передбачено частиною першою статті 50 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. При встановленні меншої норми тривалості робочого часу слід мати на увазі, що оплата праці у цьому випадку має провадитись за повною тарифною ставкою, повним окладом.

Відповідно до частини першої статті 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу 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 половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому 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 зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163.

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

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

Згідно зі статтею 69 Господарського кодексу України підприємство самостійно встановлює для своїх працівників скорочений робочий день та інші пільги.

При розрахунку балансу робочого часу слід мати на увазі, що згідно зі статтею 53 КЗпП напередодні святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 КЗпП, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні, а напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Відповідно до статті 73 КЗпП у 2013 році на підприємствах, в установах, організаціях робота не проводиться у такі святкові і неробочі дні:

- 1 січня – Новий рік;
- 7 січня – Різдво Христове;
- 8 березня – Міжнародний жіночий день;
- 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих;
- 5 травня – Пасха (Великдень);
- 9 травня – День Перемоги;

- 23 червня – Трійця;
- 28 червня – День Конституції України;
- 24 серпня – День незалежності України;

Згідно з частиною третьою статті 67 КЗпП у випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73 КЗпП) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Тому за графіком п'ятиденного робочого тижня з вихідними днями у суботу та неділю у 2013 році вихідний день у неділю 5 травня має бути перенесений на понеділок 6 травня, вихідний день у неділю 23 червня має бути перенесений на понеділок 24 червня, вихідний день у суботу 24 серпня – на понеділок 26 серпня.

Як правило, з метою створення сприятливих умов для святкування, а також раціонального використання робочого часу, розпорядженнями Кабінету Міністрів України рекомендується переносити робочі дні для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями у суботу та неділю.

У зв'язку з тим, що зазначене розпорядження має рекомендаційний характер, рішення про перенесення робочих днів приймається роботодавцем самостійно шляхом видання наказу чи іншого розпорядчого документа.

Прийняте роботодавцем рішення про перенесення робочих днів змінює графік роботи підприємства, установи, організації та норму тривалості робочого часу у місяцях, в яких запроваджено перенесення робочих днів. Тому всі дії щодо надання відпусток, виходу на роботу мають здійснюватися по зміненому у зв'язку перенесенням робочих днів графіку роботи підприємства.

При цьому слід мати на увазі, що у разі перенесення робочого дня, який передує святковому чи неробочому дню, на інший вихідний день, для збереження балансу робочого часу за рік тривалість роботи у цей перенесений робочий день має відповідати тривалості передсвяткового робочого дня, як це передбачено статтею 53 КЗпП.

Законодавством не встановлено єдиної норми тривалості робочого часу на рік. Ця норма може бути різною залежно від того, який робочий тиждень установлений на підприємстві (п'ятиденний чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи, коли встановлені вихідні дні, а тому на підприємствах, в установах і організаціях норма тривалості робочого часу на рік визначається самостійно з дотриманням вимог статей 50 – 53, 67 і 73 КЗпП.

Наводимо приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2013 рік (додається), розрахованої за календарем п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день впродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів.

За зазначених умов, залежно від тривалості робочого тижня, норма робочого часу на 2013 рік становитиме:

- при 40-годинному робочому тижні – 2002,0 год.;
- при 39-годинному робочому тижні – 1957,8 год.;
- при 38,5-годинному робочому тижні – 1932,7 год.;
- при 36-годинному робочому тижні – 1807,2 год.;
- при 33-годинному робочому тижні – 1656,6 год.;
- при 30-годинному робочому тижні – 1506,0 год.;
- при 25-годинному робочому тижні – 1255,0 год.;
- при 24-годинному робочому тижні – 1204,8 год.;
- при 20-годинному робочому тижні – 1004,0 год.;
- при 18-годинному робочому тижні – 903,6 год.

Заступник Міністра – керівник апарату
В. Коломієць

Розрахунок норм тривалості робочого часу на 2013 рік при п'ятиденному робочому тижні з двома вихідними днями у суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день упродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів														
№ з/п	Показник	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2013 р.
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	2 (1, 7)	-	1 (8)	-	4(1, 2, 5, 9)	2(23, 28)	-	1 (24)	-	-	-	-	10
3	Кількість вихідних днів	8	8	10	8	8	10	8	9	9	8	9	9	104
4	Кількість днів, робота в які не проводиться	10	8	11	8	12	12	8	10	9	8	9	9	114
5	Кількість робочих днів	21	20	20	22	19	18	23	21	21	23	21	22	251
6	Кількість днів, що перебувають святковим та неробочим, в які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на одну годину (число місяця, в яке скорочується тривалість робочого дня)	-	1 (7)	1 (30)	1 (8)	1 (27)	1 (27)	-	1 (23)	-	-	-	1 (31)	6
Норма тривалості робочого часу, год.														
7	при 40-годинному робочому тижні	168	160	159	175	151	143	184	167	168	184	168	175	2002
8	39-годинному роб. тижні	163,8	156	156	171,6	148,2	140,4	179,4	163,8	163,8	179,4	163,8	171,6	1957,8
9	38,5-годинному роб. тижні	161,7	154	154	169,4	146,3	138,6	177,1	161,7	161,7	177,1	161,7	169,4	1932,7
10	36-годинному роб. тижні	151,2	144	144	158,4	136,8	129,6	165,6	151,2	151,2	165,6	151,2	158,4	1807,2
11	33-годинному роб. тижні	138,6	132	132	145,2	125,4	118,8	151,8	138,6	138,6	151,8	138,6	145,2	1656,6
12	30-годинному роб. тижні	126	120	120	132	114	108	138	126	126	138	126	132	1506
13	25-годинному роб. тижні	105	100	100	110	95	90	115	105	105	115	105	110	1255
14	24-годинному роб. тижні	100,8	96	96	105,6	91,2	86,4	110,4	100,8	100,8	110,4	100,8	105,6	1204,8
15	20-годинному роб. тижні	84	80	80	88	76	72	92	84	84	92	84	88	1004
16	18-годинному роб. тижні	75,6	72	72	79,2	68,4	64,8	82,8	75,6	75,6	82,8	75,6	79,2	903,6

ЯК ПРАЦЮВАТИМЕМО У 2013 РОЦІ

Під час розрахунку норми тривалості робочого часу, складання графіка роботи установи чи організації, розрахунку відпускних, лікарняних, допомоги по вагітності та пологах тощо дуже зручно користуватися рекомендаціями Мінсоцполітики, які щорічно надаються цим відомством у письмовому роз'ясненні.

У листі Мінсоцполітики наведено приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2013 рік, здійсненого за календарем п'ятиденного робочого тижня із двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день протягом робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів.

Як і раніше, увагу слід звернути на рекомендації щодо перенесення вихідних днів у 2013 році. Як відомо, у разі якщо святковий або неробочий день, визначений ст. 73 КЗпП, збігається з вихідним днем, то вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого день. У зв'язку з цим Мінсоцполітики вказало: за графіком п'ятиденного робочого тижня з вихідними днями в суботу та неділю у 2013 році вихідний день має бути перенесено:

- у неділю 5 травня на понеділок 6 травня;
- у неділю 23 червня на понеділок 24 червня;
- у суботу 24 серпня на понеділок 26 серпня.

Водночас для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями в суботу та неділю, додатково **перенесення робочих днів може встановлюватися розпорядженням КМУ**. Якщо відповідно до рекомендацій Кабміну за наказом керівника в установі буде перенесено робочі дні, то необхідно буде переглянути графік роботи установи та врахувати таке перенесення при розрахунку лікарняних та відпускних працівникам.

Обчислена Мінсоцполітики в листі, що коментується, норма робочого часу не поширюється абсолютно на всі режими праці та відпочинку, зокрема не може застосовуватися у разі шестиденного робочого тижня.

Так, законодавством не встановлено єдину норму тривалості робочого часу на рік. Ця норма може бути різною залежно від того, який робочий тиждень встановлено (п'ятиденний чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи, коли встановлено вихідні дні, а тому в установах та організаціях норма тривалості робочого часу на рік визначається самостійно з дотриманням вимог ст. 50 – 53, 67 і 73 КЗпП.

Основні положення правового регулювання робочого часу, установлені згаданими вище статтями КЗпП.

Робочий час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свої обов'язки, визначені трудовим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку. Робочий час відрізняється за тривалістю та поділяється на три види:

- нормальна тривалість робочого часу;
- скорочена тривалість робочого часу;
- неповний робочий час.

ВИДИ РОБОЧОГО ЧАСУ

Нормальна тривалість робочого часу

Основною мірою тривалості робочого часу за чинним законодавством є робочий тиждень. Як передбачено ч. 1 ст. 50 КЗпП, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Якщо працівник одночасно працює за основним місцем роботи та за сумісництвом, то тривалість його робочого часу в цілому може перевищувати 40 годин на тиждень. При цьому слід мати на увазі, що відповідно до вимог постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій» від 03.04.93 р. № 245 тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 годин на день і повного робочого дня у

вихідний день, а загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Установлення тижневої норми тривалості робочого часу пов'язано з тим, що в трудовому законодавстві передбачено два види робочого тижня: п'ятиденний та шестиденний. Нормальна тривалість робочого часу як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Згідно з ч. 1 ст. 52 КЗпП для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, що затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) установи, організації з дотриманням встановленої тривалості робочого тижня (ст. 50 і 51 КЗпП).

В установах та організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня недоцільне, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. У разі шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години (ч. 2 ст. 52 КЗпП). Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин (ст. 53 КЗпП).

Згідно зі ст. 54 КЗпП у разі роботи в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу.

Скорочена тривалість робочого часу

Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, проте працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Згідно з ч. 1 ст. 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників:

1) віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абз. 1 цього пункту для осіб відповідного віку;

2) зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджено постановою КМУ від 21.02.2001 р. № 163.

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

Так, норми робочого часу для:

1) працівників закладів та установ охорони здоров'я затверджено наказом МОЗ «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» від 25.05.2006 р. №319;

2) окремих категорій працівників закладів та установ соціального захисту населення затверджено наказом Мінпраці «Про встановлення тривалості роботи та педагогічного навантаження для окремих категорій працівників закладів та установ соціального захисту населення» від 12.02.2007 р. № 44.

Регулювання робочого часу педагогічних працівників має свою суттєву специфіку. Так, чинним законодавством, зокрема

п. 64 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міносвіти від 15.04.93 р. № 102, для педагогічних працівників встановлено педагогічне навантаження, а не тривалість робочого часу на тиждень. Оплата роботи вчителя здійснюється відповідно до обсягу педагогічного навантаження.

Педагогічне навантаження – це час, призначений для здійснення навчально-виховного процесу. Педагогічне навантаження є нормованою частиною робочого часу педагогічного працівника, виконання якої регулюється розкладом уроків (занять).

Утім, робочий час працівників закладів освіти включає не лише викладацьку (навчальну) роботу, а й іншу педагогічну діяльність, передбачену посадовими обов'язками та режимом робочого часу, а саме: підготовчу, виховну, методичну, організаційно-педагогічну та іншу роботу. Така робота також потребує витрат робочого часу. Проте робочий час, який використовується на виконання такої роботи, жодним нормативним документом не встановлено.

На це звернуло увагу і Мінсоцполітики в листі від 30.06.2011 р. № 212/13/116-11.

Оскільки законодавством не встановлено чітких меж робочого часу педагогічних працівників, коло їх обов'язків, тривалість робочого дня та робочого тижня визначається адміністрацією навчального закладу самостійно. Так, згідно з ст. 52 КЗпП конкретна тривалість робочого тижня встановлюється власником або уповноваженим органом спільно з профспілковим комітетом за погодженням з місцевими органами виконавчої влади.

Робочий час педагогічного працівника повинен визначатись виходячи з обсягу його навчальних, методичних та організаційних обов'язків, відображених в індивідуальному робочому плані. При цьому, як підкреслило Мінсоцполітики в листі від 30.06.2011 р. № 212/13/116-11, встановлення для педагогічних працівників, які згідно із законодавством мають право на скорочену тривалість робочого часу, 40-годинного робочого тижня неправомірно.

Неповний робочий час

Згідно зі ст. 56 КЗпП неповний робочий час (неповний робочий день або неповний робочий тиждень) встановлюється за угодою між працівником та роботодавцем і оплата в такому разі здійснюється пропорційно відпрацьованому часу.

Робота на умовах неповного робочого часу не спричинює будь-яких обмежень трудових прав працівників.

На умовах неповного робочого часу працюють також і працівники-сумісники.

ТРИВАЛІСТЬ РОБОТИ НАПЕРЕДОДНІ СВЯТКОВИХ ТА НЕРОБОЧИХ ДНІВ

При вирішенні питання про тривалість роботи напередодні святкових та неробочих днів необхідно керуватися ст. 53 КЗпП.

Зазначеною нормою передбачено, що напередодні святкових та неробочих днів, установлених ст. 73 КЗпП, тривалість роботи працівників, крім тих, які вказані у ст. 51 КЗпП, скорочується на одну годину, як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

У ст. 53 КЗпП йдеться про скорочення тривалості роботи, а не робочого часу. Тобто ця норма не передбачає скорочення робочого часу, а лише вимагає його перерозподілу так, щоб напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи скорочувалася за умови, що норма тривалості робочого часу, передбачена законодавством, не зменшується і відповідно оплата праці зберігається в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. На це також звертав увагу фахівець Мінсоцполітики в консультації, опублікованій у газеті «Праця і зарплата», 2012, № 32, с. 13.

На працівників, яким законодавством встановлено скорочену

тривалість робочого часу (перелічені у ст. 51 КЗпП), правило про зменшення на одну годину тривалості робочого дня напередодні святкових та неробочих днів не поширюється. Це стосується, зокрема, педагогічних працівників. Отже, напередодні святкових та неробочих днів не можна застосовувати скорочення на одну годину до частини робочого часу педагогічних працівників, пов'язаної з викладацькою роботою (педагогічне навантаження). Проте напередодні святкових та неробочих днів адміністрація навчального закладу може обмежити залучення працівників до іншої частини їх педагогічної роботи, яка може збільшити їх робочий час порівняно з навчальним навантаженням, передбаченим розкладом занять.

Норма ст. 53 КЗпП поширюється на працівників, які працюють за п'ятиденним або шестиденним робочим тижнем з установленою законодавством нормою робочого часу. Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, у тому числі для працівників-сумісників, ця норма не застосовується, тобто тривалість їх роботи напередодні святкових та неробочих днів не скорочується на одну годину.

НОРМА ТРИВАЛІСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРИ ШЕСТИДЕННОМУ РОБОЧОМУ ТИЖНІ

Трудовим законодавством не встановлена тривалість робочого часу для робочих днів при шестиденному робочому тижні – тільки їх максимальна тривалість. Тому на практиці при 40-годинному робочому тижні зазвичай застосовується такий режим: 7 год. (понеділок) + + 7 год. (вівторок) + 7 год. (середа) + 7 год. (четвер) + 7 год. (п'ятниця) + 5 год. (субота) = 40 год. на тиждень. Також за необхідності може запроваджуватися підсумований облік робочого часу.

Далі наведемо розрахунок норми тривалості робочого часу на 2013 рік за календарем шестиденного робочого тижня з одним вихідним днем у неділю при згаданому вище режимі робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів.

Розглянемо порядок розрахунку на прикладі травня та серпня 2013 року.

Травень. 1, 2, 5, 9 травня – святкові та неробочі дні. При цьому 5 травня припадає на неділю. У разі збігу святкового та неробочого дня з вихідним днем вихідний день переноситься на наступний після святкового робочий день. Оскільки святковий день 5 травня збігся з неділю, 6 травня стане вихідним днем. Отже, у травні у працівників буде 4 святкові, 4 вихідні та 23 робочі дні. При цьому з 23 робочих днів:

- 18 робочих днів тривалістю 7 год.;
- 3 робочі дні тривалістю 5 год.;
- 1 робочий день тривалістю 4 год. (4 травня (субота) тривалість робочого дня скорочується на 1 год.);

– 1 робочий день тривалістю 6 год. (8 травня (вівторок) тривалість робочого дня скорочується на 1 год.);

Усього норма тривалості робочого часу у травні 2013 року становить 151 год. (18 роб. дн. x 7 год. + 3 роб. дн. x 5 год. + 1 роб. дн. x 4 год. + 1 роб. дн. x 6 год.).

Серпень. 24 серпня – святковий та неробочий день. Святковий день 24 серпня збігся із суботою, але при шестиденному робочому тижні субота є робочим днем і в цьому випадку перенесення не відбувається. Отже, у серпні буде 1 святковий, 4 вихідні та 26 робочих днів. При цьому з 26 робочих днів:

- 21 робочий день тривалістю 7 год.;
- 4 робочі дні тривалістю 5 год.;
- 1 робочий день тривалістю 6 год. (23 серпня (п'ятниця) тривалість робочого дня скорочується на 1 год.).

Усього норма тривалості робочого часу в серпні 2013 року становить 173 год. (21 роб. дн. x 7 год. + 4 роб. дн. x 5 год. + 1 роб. дн. x 6 год.).