



ОФІЦІОЗ

Інформаційний бюлетень
"За медичні права"
№ 9 (160) вересень 2015 р.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

20 липня 2015 року № 10846/0/14-15/13

Про розрахунок норми робочого часу на 2016 рік

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

Як передбачено частиною першою статті 50 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) 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 в цьому випадку має провадитись за повною тарифною ставкою, повним окладом.

Відповідно до частини першої статті 51 КЗпП України 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 із 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 тижня, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 163.

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

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти 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 України) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 КЗпП України, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шести-денному робочому тижні, а напередодні вихідних днів не може перевищувати 5 годин.

Відповідно до статті 73 КЗпП України у 2016 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 травня – Пасха (Великдень);

1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих;

9 травня – День Перемоги;

19 червня – Трійця;

28 червня – День Конституції України;

24 серпня – День незалежності України;

14 жовтня – День захисника України.

Згідно з частиною третьою статті 67 КЗпП України у випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73) 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 2016 році вихідний день у неділю 1 травня має бути перенесений на вівторок 3 травня, вихідний день у неділю 19 червня має бути перенесений на понеділок 20 червня.

Слід наголосити, що у 2016 році на 1 травня (неділю) припадає два свята – День міжнародної солідарності трудящих та Пасха (Великдень). При цьому, незважаючи на те, що з вихідним днем збігається два святкових дні, перенесенню підлягає лише один день – неділя (1 травня) на вівторок (3 травня).

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 з 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 України.

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 шести-денний), 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 України.

Наводимо приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2016 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 2016 рік становитиме:

при 40-годинному робочому тижні – 2003,0 години;
при 39-годинному робочому тижні – 1957,8 годин;
при 38,5-годинному робочому тижні – 1932,7 годин;
при 36-годинному робочому тижні – 1807,2 годин;
при 33-годинному робочому тижні – 1656,6 годин;
при 30-годинному робочому тижні – 1506,0 годин;
при 25-годинному робочому тижні – 1255,0 годин;
при 24-годинному робочому тижні – 1204,8 годин;
при 20-годинному робочому тижні – 1004,0 годин;
при 18-годинному робочому тижні – 903,6 годин.

Норма тривалості робочого часу

Додаток

до листа від 20.07.2015

№ 10846/0/14-15/13

Заступник Міністра – керівник апарату

В. Іванкевич

Коментарі

Як працюватимемо у 2016 році?

При розрахунку норм тривалості робочого часу, складанні графіка роботи установи, розрахунку відпускних тощо зручно користуватися рекомендаціями, які щороку надає Мінсоцполітики в письмовому роз'ясненні.

У ньому наведено приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2016 рік для п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю за однакової тривалості часу роботи задень протягом робочого тижня і відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових і неробочих днів.

Нагадаємо: передсвятковим вважається день, що безпосередньо передує святковому (неробочому) дню. Якщо святковий чи неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний день після святкового (неробочого). Це прямо передбачено ч. 3 ст. 67 КЗпП.

У зв'язку з цим за графіком п'ятиденного робочого тижня з вихідними днями в суботу і неділю у 2016 році вихідний день:

- у неділю 1 травня має бути перенесений на вівторок 3 травня;
- у неділю 19 червня – на понеділок 20 червня.

За традицією КМУ може рекомендувати керівникам установ додатково перенести окремі робочі дні. Таке перенесення здійснюється на підставі наказу керівника установи і зумовлює необхідність перегляду графіка роботи установи.

Важливо! Якщо згідно з рекомендаціями КМУ робочий день, який передує святковому (неробочому), переноситься на вихідний день, для збереження балансу робочого часу за рік тривалість роботи в цей перенесений робочий день повинна відповідати тривалості передсвяткового робочого дня.

Перенесення робочих днів обов'язково слід врахувати при наданні працівникам відпусток.

Слід зауважити: обчислена в листі Мінсоцполітики, що коментується, норма робочого часу не поширюється абсолютно на всі режими праці та відпочинку. Річ у тім, що законодавством не встановлено єдиної норми тривалості робочого часу на рік. Вона може бути різною залежно від того, який робочий тиждень установлений в установі (п'ятиденний чи шести-денний) і які дні тижня є вихідними, від тривалості щоденної роботи (зміни).

Тому норму тривалості робочого часу на рік визначають самостійно з дотриманням вимог ст. 50 – 53, 67 і 73 КЗпП.

Види робочого часу

Робочий час – це час, протягом якого працівник повинен виконувати свої обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Нормальна тривалість робочого часу як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 50 КЗпП).

Якщо ж працівник, крім основного місця роботи, працює ще й на умовах сумісництва, то в цілому тривалість його робочого часу може перевищувати 40 годин на тиждень. Проте при цьому слід мати на увазі, що відповідно до вимог постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій» від 03.04.93р. №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.

Вище вже зазначалося, що в установі може встановлюватися п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень.

При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається

Правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за узгодженням з профкомом.

Якщо введення п'ятиденного робочого тижня недоцільне, встановлюють шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. У цьому випадку тривалість щоденної роботи не може перевищувати:

- 7 годин – при тижневій нормі 40 годин;
- 6 годин – при тижневій нормі 36 годин;
- 4 годин – при тижневій нормі 24 години.

Тривалість роботи напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Водночас для окремих категорій працівників законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу (ст. 51 КЗпП).

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.

Скорочений робочий час встановлюють працівникам (ч. 1 ст. 51 КЗпП):

1) віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, віком від 15 до 16 років (учні віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень;

2) зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, згідно з Переліком виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затвердженим постановою КМУ від 21.02.2001 р. № 163, – не більше 36 годин на тиждень;

3) окремих категорій (вчителі, лікарі тощо). Норми робочого часу для працівників:

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

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

За угодою між працівником і роботодавцем (ст. 56 КЗпП) або з ініціативи роботодавця (ч. 3 ст. 32 КЗпП) при прийнятті на роботу працівника або під час роботи, на визначений строк або без обмеження строку, працівнику мрже встановлюватися неповний робочий час.

Трудове законодавство допускає можливість установаження неповного робочого часу шляхом:

- зменшення тривалості щоденної роботи (неповний робочий день);
- зменшення кількості днів роботи (неповний робочий тиждень);
- одночасного зменшення кількості годин роботи протягом робочого дня і кількості днів роботи (поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня).

Робота на умовах неповного робочого часу не зумовлює жодних обмежень обсягу трудових прав працівників. Проте певні наслідки для працівників, яким було встановлено неповний робочий день, матимуть місце. Так, наприклад, оплата праці працівників на умовах неповного робочого часу здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку

Робота за сумісництвом є різновидом роботи на умовах неповного робочого часу (див. лист Мінпраці від 03.03.2008 р. №42/13/133-

Тривалість роботи напередодні святкових та неробочих днів

Напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи працівників скорочують на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Це прямо прописано у ст. 53 КЗпП.

Це правило не поширюється на працівників зі:

- скороченою тривалістю робочого часу (перелічені у ст. 51 КЗпП);
- неповним робочим часом, у тому числі й на сумісників (див. лист Мінсоцполітики від 28.08.2014р. №397/13/116-14).

Тривалість роботи в нічний час

– Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку (ч. 3 ст. 54 КЗпП).

– При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Проте

це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу.

Тривалість нічної роботи зрівнюють з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами роботи. Зокрема, це допускається в безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним (7. 2 ст. 54 КЗпП).

Норма тривалості робочого часу при шестиденному робочому тижні

Трудовим законодавством не встановлено конкретної тривалості робочих днів при шестиденному робочому тижні — тільки їх максимальна тривалість. На практиці найпоширенішим є 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.

Наведемо для-такого режиму роботи (з відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових і неробочих днів) розрахунок норми тривалості робочого часу на 2016 рік.

Розглянемо порядок розрахунку на прикладі травня.

1 травня. На цей день у 2016 році припали одразу два свята: Пасха (Великдень) і День міжнародної солідарності трудящих. Крім того, цей «двічі святковий» день збігся з вихідним вдень (неділею). Отже, вихідний день потрібно перенести на наступний день після святкового. Проте оскільки наступний за 1 травня день 2 травня теж святковий, вихідний день переноситься на вівторок 3 травня.

Ще один святковий день 9 травня припав на понеділок. Тут жодних перенесень немає.

Таким чином, у травні буде 3 святкових, 5 вихідних і 23 робочі дні. При цьому з 23 робочих днів:

- 19 – тривалістю 7 годин;
- 4 – тривалістю 5 годин.

Усього норма тривалості робочого часу у травні 2016 року становить 153 год (19 роб. дн. x 7 год + + 4 роб. дн. x 5 год).

Змінено ставки та порядок сплати судового збору

З 1 вересня 2015 року набув чинності Закон України від 22 травня 2015 року № 484-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо сплати судового збору».

Закон № 484-VIII визначає нові підвищені ставки судового збору, а також містить низку змін до інших положень законодавства, що стосуються порядку оплати судового збору.

Відтепер при поданні цивільного позову майнового характеру позивач – юрособа повинен буде перерахувати до бюджету 1,5 % (було 1%) суми позову

(але не менше 1 мінімальної заробітної плати без максимального обмеження суми збору). Ставка судового збору для фізичної особи становитиме 1 % (залишилось без змін) ціни позову (але не менше 0,4 (було 0,2) і не більше 5 (було 3) мінімальних зарплат).

За подання до суду позовної заяви немайнового характеру юрособа або ФОП мають сплатити судовий збір в розмірі 1 (було 0,2) мінімальної заробітної плати, а фізична особа – 0,4 (було 0,2) розміру мінімальної зарплати.

У випадку звернення до адміністративного суду судовий збір сплачується в таких розмірах:

– якщо вимоги майнового характеру: суб'єктом владних повноважень або юридичною особою – 1,5 відсотка ціни позову, але не менше 1 розміру мінімальної заробітної плати; фізичною особою або фізичною особою – підприємцем – 1 відсоток ціни позову, але не менше 0,4 розміру мінімальної заробітної плати та не більше 5 розмірів мінімальної заробітної плати;

– якщо вимоги немайнового характеру: суб'єктом владних повноважень, юридичною особою або ФОП – 1 (було 0,06) розмір мінімальної заробітної плати; фізичною особою – 0,4 (було 0,06) розміру мінімальної заробітної плати.

У господарському провадженні розмір судового збору в рамках майнових позовних вимог обчислюється 1,5% ціни позову, але не менше 1 розміру мінімальної зарплати та не більше 150 розмірів мінімальної зарплати. При поданні позову немайнового характеру необхідно буде сплатити судовий збір в розмірі 1 мінімальної заробітної плати.

У разі коли в позовній заяві об'єднано дві і більше вимог немайнового характеру, судовий збір сплачується за кожну вимогу немайнового характеру.

При оскарженні рішень незалежно від юрисдикції передбачені підвищувальні коефіцієнти відносно збору при поданні позову: подання апеляції – 110 %; подання касації – 120 %; звернення до Верховного Суду – 130 %.

У частині звільнення від сплати судового збору слід відзначити, що стаття 5 Закону викладена в новій редакції, згідно з якою позбавлено пільги щодо сплати судового збору органи прокуратури, інші держоргани та органи місцевого самоврядування.

Залишено норму про звільнення від сплати судового збору позивачів у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі. Разом з тим, виключено положення, яке передбачало звільнення від сплати судового збору у випадку звернення до суду з іншими вимогами, що впливають із трудових правовідносин.