

## **РОБОЧИЙ ЧАС: ОБЛІК ТРИВАЛОСТІ ТА ГАРАНТІЇ ОПЛАТИ.**

Трудові відносини всіх людей, працюючих в Україні регулюються Кодексом законів про працю (далі КЗпП).

Згідно ст. 11 КЗпП на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи має укладатися колективний договір. У ньому встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат; встановлення гарантій, компенсацій, пільг тощо (ст. 13 КЗпП). Все це необхідно не тільки для вирішення питань щодо організації праці працівників, а ще для коректної оцінки та розміру оплати їх праці, адже оплачуватися повинно фактично відпрацьований час у порівнянні з нормативним.

У статті 50 КЗпП закріплено, що нормальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. Але тривалість робочого часу може (а у деяких випадках, передбачених ст. 51 КЗпП, повинна) бути скорочена за рішенням керівництва підприємства чи організації. Статтею 52 КЗпП закріплена можливість обирати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень з двома чи одним вихідним відповідно. Найчастіше підприємства вирішують працювати за першим варіантом, отже тривалість щоденної роботи складає 8 годин. Хоча не заборонено встановлювати тривалість щоденної роботи, відмінну від 8 годин. Наприклад, з понеділка по четвер робочий час 8,5 годин, а в п'ятницю – 6 годин. Головне витримати вимогу про 40-годинний робочий тиждень (4 дні \* 8,5 годин + 6 годин = 40 годин).

На практиці доводиться зустрічатися і з 12-годинними, і з 24-годинними змінами. Тож постає питання як законно організувати роботу працівників при такому графіку роботи підприємства?

У законодавстві не існує чіткого обмеження щодо кількості годин щоденної роботи. Проте існують вимоги по забезпеченню нормальних умов праці. Тобто треба потурбуватися, щоб працівник мав перерву на обід не більш як через 4 години роботи, або змогу приймати їжу без відриву від виробництва, також забезпечити можливість і місце для відпочинку працівника. Без виконання цих вимог залучення працівника до роботи на тривалий строк може бути розцінено як порушення трудового законодавства, що в свою чергу призведе до накладання адміністративних санкцій на підприємство.

Окрім цього треба враховувати вимоги відомчих нормативних актів по даному питанню та спиратися на положення документів міжнародного права відносно представників деяких професій. Наприклад, відповідно до статті 8 Конвенції №153 щоденний відпочинок водіїв становить не менше десяти годин поспіль протягом будь-якого двадцятичотирьохгодинного періоду, рахуючи від початку робочого дня.

Державне регулювання заробітної плати у першу чергу полягає у визначенні та гарантуванні її мінімального рівня. Також на державному рівні регулюються розміри прожиткового мінімуму, умови зростання фондів оплати, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці тощо.

Статтею 12 ЗУ «Про оплату праці» №108 закріплено перелік державних норм і гарантій щодо оплати праці та порядок їх застосування. Серед них норми оплати праці за роботу: у надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника тощо.

Отже держава через законодавство зобов'язує роботодавців організовувати роботу на підприємстві таким чином, щоб працівники працювали у гідних умовах, із обмеженою тривалістю робочого часу та із гарантованим мінімумом оплати праці.

**Список літератури:** 1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. 2. Конвенція №153 Міжнародної організації праці 1979 року про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті від 27.06.1979 року. 3. Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР від 24.03.1995 року.