

## ПОНЯТТЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Робочий час, як інститут трудового права, правова категорія є сукупністю правових норм, що визначають тривалість, склад, режим та порядок обліку робочого часу. **Ключові слова:** робочий час як інститут трудового права, міжнародні стандарти робочого часу, угода про працю, норми праці, тривалість робочого часу, скорочений робочий час.

**Рабочее время, как институт трудового права, правовая категория представляет собой совокупность правовых норм, определяющих продолжительность, состав, режим и порядок учета рабочего времени. Ключевые слова:** рабочее время как институт трудового права, международные стандарты рабочего времени, соглашение о труде, нормы труда, продолжительность рабочего времени, сокращенное рабочее время.

**Working time as the Institute of Labor Law, legal category is a combination of legal rules that determine the length, composition, mode and procedure of working time. Keywords:** working time as the Institute of labor law, international standards of work, contract labor. Labor standards, hours of work, reduced working hours.

Як основна умова людського існування праця людини може продовжуватись у певних часових межах. Ураховуючи фізичні та психічні дані людини, економічні та соціальні фактори, суспільство намагається встановити тривалість робочого часу, яка враховує міру індивідуальної участі працівника у виробництві та забезпечує нормальні та здорові умови праці.

Загальновстановлено, що робочий час - це час, протягом якого працівник зобов'язаний трудитись відповідно до трудового договору і законодавства про працю. Проблему порівняльно-правового дослідження такого складного інституту, як робочий час проводили як національні, так і зарубіжні вчені - юристи. Зокрема, значний вклад внесли В. І. Прокопенко, П. І. Жігалкін, Л. Я. Гінцбург, Н. М. Хуторян, С. С. Каринський, В. М. Венедиктова, Л. О. Сироватська та ін.

Актуальність наукового пошуку зумовлюється тим, що входження України до Ради Європи загостило питання відповідності національного законодавства міжнародним стандартам, конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці.

Робота над проектом нового Трудового кодексу вже вступила в стадію обговорення його структури і змісту на сторінках юридичних видань, тому зараз необхідно висловити відповідні пропозиції щодо робочого часу як невід'ємного атрибуту реалізації трудових правовідносин.

Робочий час як інститут трудового права є сукупністю правових норм, що визначають тривалість, склад, режим та порядок обліку робочого часу. Інститут робочого часу включає в себе норми Конституції України, (ст. 45 [2]), а також значний масив правових норм, що містяться у КЗпП та інших нормативно-правових актах України.

Обов'язковою умовою трудових відносин є тривалість робочого часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства, колективного договору, угоди про працю і правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати у визначеному йому місці і виконувати роботу, яка йому доручається.

Законодавством здійснюється розмежування робочого часу на окремі види. Передбачено два основні види робочого часу. Це, по-перше, нормований робочий час та, по-друге, ненормований робочий час.

У свою чергу нормований робочий час поділяється: 1) на робочий час нормальної тривалості, 2) скорочений робочий час, 3) неповний робочий час.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП України). Ця норма не може бути збільшена ні колективним, ні трудовим договорами, у тому числі контрактами. При цьому підприємства та організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в (ст. 50 КЗпП України).

Як стверджує В. М. Венедиктова, передбачена законом міра тривалості праці є граничною й обов'язковою для виконання всіма найманими працівниками. Коло обов'язків працівників з ненормованим робочим днем повинне окреслюватись трудовими угодами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями з урахуванням можливості виконання таких обов'язків, як правило, у робочий час нормальної тривалості. Однак специфічність праці працівників та службовців з ненормованим робочим днем зобов'язує їх виконувати свої службові обов'язки й в позаурочний час. Компенсується переробіток понад встановлену тривалість робочого часу додатковою відпусткою, а у випадках, передбачених законодавством, додатковою оплатою [3]

Як справедливо стверджує В. І. Прокопенко, власник має право вимагати від працівника виконання протягом робочого часу трудових обов'язків, а також додержання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку. Порушення працівником цих обов'язків, у тому числі і щодо тривалості робочого часу, тягне дисциплінарну відповідальність працівника, а також інші заходи впливу, передбачені законодавством про працю, колективним договором та іншими нормативними актами (зокрема, позбавлення премії повністю чи частково у разі застосування оплати праці, що включає преміювання) [4].

Обов'язок працівника трудитися протягом установленого робочого часу містить у собі обов'язок додержуватись режиму робочого часу, передбаченого законодавством, локальними нормативними актами, трудовим договором. Порушення режиму робочого часу не може бути компенсовано будь-якими досягненнями в праці і може призводити до застосування заходів дисциплінарної відповідальності.

Водночас слід враховувати, що, якщо працівник вступить у трудові відносини з декількома роботодавцями, то тривалість його робочого часу підсумково може перевищувати 40 годин.

Визначення нормальної тривалості робочого часу як норми максимальної означає, що допускається законодавче і договірне встановлення меншої тривалості робочого часу. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов'язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється, як правило, законодавством. 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. (ст. 51 КЗпП України) [1].

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників, зайнятих на роботах зі 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, затверджується в порядку, установленому законодавством.

Право на скорочений робочий день працівники мають лише в ті дні, коли вони зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці не менше половини скороченого робочого дня, установленого для працівників даного виробництва, цеху, професії чи посади. Так, шестигодинний робочий день встановлено для всіх робітників, зайнятих на підземних роботах у вугільній та інших галузях гірничодобувної промисловості, а також на підземних роботах з будівництва шахт (рудників), тунелів та метрополітенів.

Працівникам, професії яких не внесені до Списку, але які виконують в окремі дні роботу у виробництвах, цехах, професіях та посадах із шкідливими умовами праці, скорочений робочий день встановлюється в дні роботи тієї ж тривалості, що й працівникам, постійно зайнятим на цих роботах.

Норма робочого часу (нормальна чи скорочена) встановлена законом у розрахунку на тиждень. Тому в усіх випадках, коли законодавством встановлюється скорочений робочий час у розрахунку на день (скорочений

робочий день), тижнева тривалість робочого часу визначається шляхом перемноження скороченого робочого дня на шість (кількість робочих днів на тиждень), хоч на підприємстві встановлено для працівників п'ятиденний робочий тиждень.

Крім названих категорій працівників законодавством установлена скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників.

Так ст. 51 КЗпП України прямо передбачає встановлення скороченої тривалості робочого часу для вчителів, лікарів та інших категорій працівників, така пільга надається всім педагогічним працівникам. Скорочена тривалість робочого часу, установлена для педагогічних працівників, не включає час на перевірку зошитів, за класне керівництво та виконання деяких інших обов'язків.

Скорочений робочий час тривалістю 6 годин на добу (36 годин на тиждень) встановлено для інвалідів I і II груп, працюють на підприємствах у цехах та на ділянках, призначених для використання праці цих осіб, якщо вони не користуються правом на одержання більш високих пільг.

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Неповний робочий час має меншу, ніж установлено нормативними актами, тривалість робочого часу. Нормальна і скорочена тривалість робочого часу встановлюється нормативними актами, у тому числі локальними нормативними актами, тоді як неповний робочий час установлюється за погодженням сторін трудового договору. Навіть тоді, коли законодавство встановлює обов'язкове застосування неповного робочого часу, воно не визначає жорстко його тривалість, а лише передбачає верхню межу його тривалості.

Обов'язкове застосування неповного робочого часу тривалістю не більше чотирьох годин на день і половини норми робочого часу на місяць

встановлено для сумісників - працівників державних підприємств, установ і організацій.

Неповний робочий час відрізняється від скороченого робочого часу розміром оплати праці. За відпрацьований нормальний чи скорочений робочий час працівнику при почасовій формі оплати праці, виплачується повна, встановлена у відповідному порядку, тарифна ставка (посадовий оклад). При неповному робочому часі, якщо встановлена почасова форма оплати праці, працівнику виплачується відповідна частина тарифної ставки (посадового окладу).

У свою чергу і власник має право на встановлення неповного робочого часу працівнику. При цьому обов'язково слід додержуватися процедури зміни суттєвих умов праці, як передбачено ст. 32 КЗпП України.

Неповний робочий час може (а за наявності у працівника суб'єктивного права на неповний робочий час, повинен) встановлюватися при прийнятті працівника на роботу чи згодом, при цьому в трудовий договір мають вноситися зміни шляхом подачі працівником відповідної заяви і видання наказу про встановлення неповного робочого часу.

Неповний робочий час може встановлюватися на певний період (на визначений строк) або без обмеження строки. В останньому випадку власник не позбавляється права змінити тривалість неповного робочого часу чи замінити його на повний за умови, що на підприємстві, в установі, організації провадяться зміни в організації виробництва і праці із додержанням відповідної процедури.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав цих працівників, наприклад скорочення тривалості їх щорічної основної відпустки.

### Бібліографічні посилання:

1. Кодекс законів про працю України, глава 4 «Робочий час», ст. 51.
2. Конституція України зі змінами і доповненнями. — Весна-, 2007 — Ст. 45;
3. Венедиктова В. М. Регулювання нормованого робочого часу в умовах ринкової економіки. // Право України № 7. — 1999. С - 105.
4. Прокопенко В. І. Трудове право. - Х. 2004. — С. 342.

УДК 342. 25 (4)

**Л. В. Зібарев**

*Дніпропетровський регіональний інститут Академії державного управління при Президентові України*

## **ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРО МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОВРЯДНИХ ІНСТИТУЦІЙ**

Проаналізовано основні положення європейської Хартії місцевого самоврядування, які визначають матеріальну основу територіальних громад. **Ключові слова:** Європейська хартія місцевого самоврядування, територіальна громада, матеріальна основа самоврядування.

Анализируются основные положения европейской Хартии местного самоуправления, определяющие материальную основу развития территориальных общин. **Ключевые слова:** Европейская хартия местного самоуправления, территориальная община, материальная основа самоуправления.

**This article takes a scientific approaching to different points of view on problem of the substantive provisions of European Charter of local self-government, determining the material basis of development of territorial communities. Keywords: European Charter of local self-government, territorial community, material basis of self-government.**

У сучасному світі помітного поширення набувають багаторівневі системи державного управління. Основою відносин між рівнями влади в будь-якій державі є питання про розподіл повноважень, відповідальності і гарантії їх діяльності. У даний час принципом формування компетенції кожного рівня влади є найбільша ефективність виконання на відповідному рівні певних функцій і задач та узгодження діяльності публічної влади з місцевим самоврядуванням. Істотного розвитку самоврядування в Європі одержало тільки після закінчення Другої світової війни. В останні