



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

Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

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 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, 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 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 (стаття 73) 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 2018 році на підприємствах, в установах, організаціях робота не проводиться у такі святкові дні:

1 січня — Новий рік

8 березня — Міжнародний жіночий день

1 травня — День праці

9 травня — День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги)

28 червня — День Конституції України

24 серпня — День незалежності України

14 жовтня — День захисника України.

Робота також не проводиться в дні релігійних свят:

7 січня і 25 грудня — Різдво Христове

один день (неділя) — Пасха (Великдень)

один день (неділя) — Трійця.

Згідно з частиною третьою статті 67 КЗпП, у випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 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 2019 році вихідний день у неділю 28 квітня має

бути перенесений на понеділок 29 квітня, вихідний день у неділю 16 червня має бути перенесений на понеділок 17 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 за зміненням у зв'язку з перенесенням робочих днів графіком роботи підприємства, установи, організації.

При цьому слід мати на увазі, що у разі перенесення робочого дня, який передуює 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 встановлений на підприємстві, в установі, організації (п'ятиденний чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи, коли встановлені вихідні дні. У зв'язку з цим на підприємствах, в установах і організаціях норма тривалості робочого часу на рік визначається самостійно з дотриманням вимог статей 50—53, 67 і 73 КЗпП.

Приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2019 рік, 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, наведено нижче.

За зазначених умов залежно від тривалості робочого тижня норма робочого часу на 2019 рік становитиме:

- при 40-годинному робочому тижні — 1993 години;
- при 39-годинному робочому тижні — 1950 годин;
- при 38,5-годинному робочому тижні — 1925 годин;
- при 36-годинному робочому тижні — 1800 годин;
- при 33-годинному робочому тижні — 1650 годин;
- при 30-годинному робочому тижні — 1500 годин;
- при 25-годинному робочому тижні — 1250 годин;
- при 24-годинному робочому тижні — 1200 годин;
- при 20-годинному робочому тижні — 1000 годин;

при 18-годинному робочому тижні — 900 годин.

За матеріалами газети Кабінету Міністрів України «Урядовий кур'єр»

<https://ukurier.gov.ua/uk/articles/rozrahunok-normi-trivalosti-robochogo-chasu-na2019/p/>