

Хоміць Х.В.

студентка,

Науковий керівник: Остапенко Л.О.

кандидат юридичних наук, асистент,

*Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету «Львівська політехніка»*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАДУРОЧНИХ РОБІТ

Поняття робочого часу визначено на рівні законодавства України. Побуває точка зору про те, що робочим вважається час, протягом якого працівник виконує свою роботу. Але насправді це не зовсім так. Адже працівник може дороблювати покладені на нього трудові обов'язки і під час обідньої перерви, і після закінчення робочого дня, тобто протягом міжзмінної перерви, і у вихідні дні, але ці часові рамки не належать до категорії робочого часу. Як процес цілеспрямованої дії на предмети зовнішнього світу, праця є основою будь-якої людської діяльності. Основу цих відносин складають трудові правовідносини, тобто які виникають між працівником і роботодавцем на підставі укладення між ними трудового договору з приводу використання найманої праці працівника. Але праця кожної особи буде ефективною тільки тоді, коли працівник матиме час не тільки для виконання своїх трудових обов'язків, але і час для відновлення працездатності, тобто коли матиме час і для відпочинку.

Надурочним робочим часом вважається час, протягом якого працівник виконує роботу, обумовлену трудовим договором понад встановлену норму робочого часу, а саме:

1) роботи понад встановлену тривалість робочого дня (наприклад, при 8-годинному робочому дні – час понад 8 годин при денному обліку робочого часу). Не є надурочною робота понад встановлену для неї тривалість неповного робочого часу, якщо вона не перевищує загальнозвстановленої тривалості робочого часу на підприємстві, а також робота, яка виконується працівником поза основним робочим часом на умовах сумісництва;

2) роботи понад встановлену графіком тривалість зміни;

3) роботи понад нормальну кількість робочих годин за обліковий період, якщо на підприємстві застосовується підсумований облік робочого часу. При цьому тривалість роботи в 1 робочий день може становити менше або більше передбаченої за графіком норми робочого часу, однак ці відхилення в сумі не перевищують норми робочого часу, встановленої для вибраного облікового періоду (крім ненормованого робочого часу) [1, ст. 105-106].

Відповідно до ч. 3 ст. 62 КЗпП власник чи уповноважений ним орган може застосовувати понаднормові роботи тільки у таких виняткових випадках:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні суспільно необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують їх правильне функціонування;

3) при необхідності закінчити розпочату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли її припинення може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли наявна їх несправність;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів, що викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих, у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; у цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів щодо заміни змінника іншим працівником [2, ст. 271].

Законодавством встановлені й інші випадки застосування надурочних робіт. Так, у п. 15 Положення про порядок та умови проходження служби в митних органах, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 9 лютого 1993 р., вказується на службову необхідність як підставу для застосування надурочних робіт.

Забороняється залучати до надурочних робіт:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;

- осіб, молодших 18 років;

- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять. Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою. Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 63 КЗпП) [3, ст. 137].

Залучення працівників до надурочних робіт може передбачатися не тільки КЗпП України, а й іншими нормативно-правовими актами. Відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про впорядкування структури та умов грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ» від 31 грудня 2007 р. № 499, при залученні осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ до несення служби понад встановлений законодавством робочий час грошове забезпечення виплачується з розрахунку посадового окладу і окладу за спеціальним званням; при цьому понаднормові роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік.

Підставою для залучення працівника до понаднормових робіт є наказ

Понаднормова робота визнається на практиці і тоді, коли вона провадилася з відома не тільки роботодавця, а й безпосереднього керівника

робіт (майстра, начальника ділянки і т. д.). Однак у всіх випадках залучення до понаднормових робіт можливо тільки з письмової згоди працівника.

Не вважаються надурочними:

- робота, яка виконується на основі трудового договору в порядку сумісництва;

- робота, яка виконується працівниками з ненормованим робочим днем. У цьому разі переробки понад нормальну тривалість обумовлені необхідністю виконання звичайних обов'язків, що впливають із трудової функції працівників, вони не мають виняткового характеру;

- робота, яка виконується у порядку відпрацювання днів відпочинку, наданих відповідно до ч. 3 ст. 73 КЗпП України [2, ст. 272].

Закон встановлює максимальні норми залучення працівників до надурочних робіт: 4 години протягом 2 днів підряд і 120 годин на рік на кожного працівника. Галузевими колективними угодами, колективними договорами, положеннями про робочий час на підприємствах вказана норма може бути зменшена (але не збільшена) [1, ст. 106-107].

Необхідно розрізняти надурочну роботу і ненормований робочий день. До надурочних робіт можуть залучатися будь-які працівники, а працювати за режимом ненормованого робочого часу – лише ті, професії і посади яких містяться в списку, що є додатком до колективного договору підприємства, установи, організації. Якщо стосовно надурочних робіт встановлені граничні норми їх застосування протягом календарного року, то подібне правило не встановлене відносно ненормованого робочого дня. Власнику лише забороняється систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу. Надурочні роботи виконуються у виняткових випадках, які носять характер заздалегідь непередбачених і не-планованих ситуацій, перелік яких є вичерпним та міститься в ст. 62 КЗпП, а роботи понад нормальну тривалість робочого часу – в режимі ненормованого робочого дня проводяться у міру виробничої необхідності [3, ст. 137].

Вітчизняний досвід правового регулювання трудових відносин знає норму робочого часу, що встановлюється на день. У зв'язку з застосуванням режимів робочого тижня, який складається з різної кількості днів (п'ятиденного і шестиденного робочого тижня), використання норми тривалості робочого часу, розрахованої на день, стало незручним. Водночас робочий день як норма тривалості робочого часу цілком не втратив свого значення, оскільки зберегли свою силу нормативні акти, які як норму тривалості робочого часу використовують саме робочий день. Крім того, робочий день залишається елементом режиму робочого часу, який використовується при поденному обліку робочого часу і при визначенні поняття надурочних робіт. Відповідно до чинного трудового законодавства України розрізняють нормальний, скорочений і неповний робочий час. Так, відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Причому потрібно наголосити, що передбачені законодавцем гарантії відносно граничної тривалості робочого часу поширюються на найманих працівників підприємств

усіх форм власності. У колективних договорах або інших локальних актах можуть бути закріплені положення про 40-годинний робочий тиждень, а також менші за тривалістю норми робочого часу на даному підприємстві, в установі, організації. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється, як правило, законодавством. Право на скорочений робочий день виникає, якщо працівник виконує роботи у шкідливих умовах праці не менше за половину робочого дня. Встановлення скороченого робочого часу не впливає на розмір заробітної плати. Робота, яка виконується в нічний час, оплачується в підвищеному розмірі, який встановлюється Генеральною, галузевою, регіональною угодами і колективним договором, але не повинен бути менше за 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Істина, 2007. – 208 с.
2. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. Трудове право України: підручник / Ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : «Знання», КОО, 2000, 2001. – 564 с.