

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
НАКАЗ

19 квітня 2006 року № 138

**Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування
підсумованого обліку робочого часу**

На виконання пункту 3.4.52 плану роботи Міністерства праці та соціальної політики України на 2006 рік, затвердженого наказом від 20.02.2006 р. № 39,

НАКАЗУЮ:

Затвердити Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, що додаються.

Міністр
І. Сахань

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Міністерства праці та соціальної політики України
від 19 квітня 2006 р. № 138

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
щодо застосування підсумованого обліку робочого часу

Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу розроблено на виконання пункту 3.4.52 плану роботи Міністерства праці та соціальної політики України на 2006 рік.

У методичних рекомендаціях викладено умови та порядок застосування підсумованого обліку робочого часу з урахуванням чинного законодавства.

Методичні рекомендації може бути використано підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання з метою більш ефективного використання робочого часу та засобів виробництва. В окремих галузях господарства може бути розроблено методичні рекомендації з урахуванням специфіки їхнього функціонування.

Методичні рекомендації розроблено Міністерством праці та соціальної політики України за участю Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин (м. Луганськ).

1. Відповідно до ст. 61 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) підсумований облік робочого часу запроваджується на безперервно діючих

підприємствах, в установах і організаціях (далі — підприємствах), а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу.

2. Підсумований облік робочого часу запроваджується на підприємстві роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, а у разі його відсутності це питання відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» може бути врегульовано колективним договором.

3. При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які розробляються роботодавцем і погоджуються з виборним органом первинної профспілкової організації, а в разі його відсутності можуть бути передбачені в колективному договорі. Графіки роботи (змінності) розробляються таким чином, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин, передбаченого ст. 50 та 51 КЗпП.

4. Виходячи з виробничих потреб, роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або в колективному договорі може встановлювати з урахуванням характеру і умов праці тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу до 12 годин робочого часу на зміну. Не рекомендується встановлювати продовжену тривалість робочого дня на роботах із шкідливими і важкими умовами праці.

5. При складанні змінних графіків роботи та визначенні тривалості робочої зміни роботодавець та виборний орган первинної профспілкової організації підприємства повинні враховувати характер і умови праці, коли перевтома працівника може становити загрозу життю та здоров'ю як самого працівника, так і його оточення.

6. Обліковий період установлюється в колективному договорі підприємства. Він охоплює робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.

Обліковим періодом при підсумованому обліку робочого часу, як правило, є місяць. В окремих випадках застосовуються інші облікові періоди — декада (10 календарних днів місяця), квартал, півріччя, рік тощо. У сільському господарстві (в рільництві) може застосовуватися розрахунковий річний період (від початку весняно-польових до закінчення осінньо-польових робіт). Для окремих категорій працівників морського, річкового та залізничного транспорту обліковим періодом може бути тур (час з моменту явки на роботу для поїздки до моменту явки на роботу для наступної поїздки).

7. При підсумованому обліку робочого часу графіки роботи (змінності) мають розроблятися таким чином, щоб тривалість перерви в роботі між змінами була не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи перерву на обід) (частина перша ст. 59 КЗпП), тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою, як сорок дві години (ст. 70 КЗпП). Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється (частина друга ст. 59 КЗпП).

8. В окремих випадках тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку може бути скорочена, але не менше, як 12 годин на добу. На умовах, визначених колективним договором, невикористані години щоденного (міжзмінного) відпочинку підсумовуються і можуть бути надані як додаткові вільні від роботи дні протягом облікового періоду.

Час, відпрацьований понад нормальну тривалість робочого часу, визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом роботи згідно табелю обліку робочого часу та нормою тривалості робочого часу за обліковий період. Кількість додаткових вільних від роботи днів визначається шляхом ділення часу, відпрацьованого понад норму тривалості робочого часу, на нормальну тривалість робочого дня.

9. Графіками роботи на обліковий період мають бути передбачені дні щотижневого відпочинку. У місячному та інших облікових періодах, що перевищують місяць, кількість вихідних днів за графіками роботи (змінності) не повинна бути меншою, ніж кількість повних тижнів цього облікового періоду. Робота у визначені вихідні дні компенсується у порядку передбаченому законодавством (ст. 72 КЗпП).

10. При підсумованому обліку робочого часу час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, вважається надурочним і оплачується згідно зі ст. 106 КЗпП .

Оплата за всі години надурочної роботи провадиться в кінці облікового періоду.

Робота понад норму робочого часу, передбаченого графіком в окремі дні, тижні, місяці облікового періоду, при збереженні норми робочого часу за обліковий період, не є надурочною роботою. Переробіток норми робочого часу, що виникає в окремі дні при підсумованому обліку, може компенсуватися додатковими днями відпочинку або відповідним зменшенням тривалості роботи в інші дні облікового періоду.

11. У разі підсумованого обліку робочого часу робота у святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП) за графіком включається в норму робочого часу за обліковий період, установлену на підприємстві. Години роботи, що перевищують цю норму, вважаються надурочними і оплачуються в подвійному розмірі. Тому під час підрахунку надурочних годин у випадку підсумованого обліку робочого часу робота у святкові і неробочі дні, проведена понад установлену на підприємстві норму

робочого часу, за обліковий період не враховується, оскільки вона вже оплачена в подвійному розмірі.

12. Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. Облік робочого часу по кожному працівнику має провадитись наростаючим підсумком з початку встановленого облікового періоду. Норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем з розрахунку шестиденного робочого тижня, семигодинного робочого дня (чи відповідного скороченого робочого дня) з урахуванням скороченого робочого часу напередодні вихідних днів — до 5 годин і напередодні святкових і неробочих днів — на 1 годину.

У порядку, встановленому в колективному договорі, норма робочого часу за обліковий період може визначатися за графіком п'ятиденного робочого тижня. Ураховуючи те, що при п'ятиденному робочому тижні КЗпП не передбачає встановлення конкретної тривалості щоденної роботи, норма робочого часу за обліковий період визначається шляхом множення часу тривалості робочого дня на кількість робочих днів за календарем п'ятиденного робочого тижня, що припадають на цей період, з рівною тривалістю кожного робочого дня, з урахуванням її скорочення напередодні святкових і неробочих днів та вихідними днями в суботу і неділю.

Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою годин за цей період. При підрахунку нормальної кількості робочих годин облікового періоду виключаються дні, які за графіком або розпорядком роботи припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був звільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустки, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо).

Наприклад:

На підприємстві встановлений обліковий період за квартал.

Норма тривалості робочого часу, розрахована за графіком п'ятиденного робочого тижня з вихідними днями у суботу та неділю та тривалості часу роботи протягом кожного робочого дня 8 годин при 40-годинному робочому тижні, враховуючи скорочення робочого часу напередодні святкових та неробочих днів, у першому кварталі 2006 року становитиме 494 години, з них у січні — 159 годин, в лютому — 160 годин, у березні — 175 годин.

Працівник у період з 13.03.2006 р. по 21.03.2006 р. (включно) не працював у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, тобто був відсутній на роботі відповідно до чинного законодавства за графіком п'ятиденного робочого тижня 56 годин.

У цьому випадку нормальна тривалість робочого часу, яку повинен відпрацювати цей працівник, становитиме в січні — 159 годин, в лютому — 160 годин, в березні — 119 годин (175–56), а всього за квартал 438 годин.

Якщо працівник фактично відпрацював у січні 176 годин, в лютому — 174 години, а в березні — 102 години, тобто всього за квартал 452 години, то кількість надурочних годин складатиме 14 годин (452–438).

В іншому випадку нормальна тривалість робочого часу працівника, який приступив до роботи на умовах підсумованого обліку робочого часу з 16 лютого 2006 року, становитиме за графіком роботи п'ятиденного робочого тижня у лютому 72 години, а у березні — 175 годин. За таких умов, якщо працівник, наприклад, відпрацював за підсумованим обліком робочого часу 336 годин, кількість надурочних годин становитиме 89 годин (336–72–175).

13. У разі, коли за характером виробництва неможливе додержання законодавчої норми робочого часу в установленому обліковому періоді і неминуча необхідність надурочного робочого часу, графіки роботи (змінності) повинні розроблятися з таким розрахунком, щоб норма надурочного часу не перевищувала 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП).

Для окремих категорій працівників можуть бути встановлені менші обмеження. Так, зокрема, згідно з Положенням про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженим наказом Міністерства транспорту України 17 січня 2002 р. № 18 (зареєстровано в Міністерстві юстиції України 4 лютого 2002 р. за № 97/6385), надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного водія 4 годин протягом двох днів підряд або 75 годин на рік у разі встановлення підсумованого обліку робочого часу чи 100 годин на рік у разі додержання щотижневої норми тривалості робочого часу.

14. При підсумованому обліку робочого часу на безперервних роботах при шестиденному робочому тижні тривалість нічної роботи зрівнюється з денною. В інших випадках тривалість роботи (зміни) в нічний час скорочується на одну годину (ст. 54 КЗпП).

15. При підсумованому обліку робочого часу змінна робота, як правило, триває цілодобово, в тому числі — в нічний час. Тому на такі роботи відповідно до частини першої ст. 55 КЗпП забороняється залучати:

- 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП);
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 176 КЗпП);
- 3) інші категорії працівників, передбачені законодавством.

16. Робота інвалідів у нічний час, в тому числі і при цілодобовій змінній роботі, можлива лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 55 , 63 та 172 КЗпП).

17. Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. Ці два розрахунки необхідні з метою виявлення надурочних годин та годин, відпрацьованих працівниками у вихідні дні або додаткові за графіком дні відпочинку при тимчасовій відсутності працівників в інших змінах, для достовірного нарахування їм заробітної плати.