

УДК 349.235

ПІДСУМОВАНИЙ ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ

З. Кравців

*Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, 79000, Львів, Україна*

Робочий час як важливий інститут трудового права є сукупністю правових норм, які визначають тривалість, склад, режим та порядок обліку робочого часу. Обов'язок дотримуватись робочого часу полягає саме в обов'язку дотримуватись режиму робочого часу. Це один з найважливіших обов'язків сторін. Він означає дотримання робочого часу (зокрема режиму робочого часу) та підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку.

Режим робочого часу має важливе значення в робочому процесі як працівника, так і підприємства. Важливою умовою правильної організації роботи працівника є облік робочого часу. За допомогою обліку робочого часу роботодавець має можливість перевіряти перебування працівника на своєму робочому місці та виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків.

У статті окреслено один із видів загального режиму робочого часу, а саме підсумований облік робочого часу. Проведено аналіз законодавчих актів України, що регулюють цей режим робочого часу. Здійснено порівняння поденного та підсумованого, а також загального та підсумованого обліку робочого часу за такими критеріями, як: обліковий період, тривалість робочого дня, робота у вихідні дні та робота у святкові дні. Проаналізовано конвенції Міжнародної Організації праці та виявлено особливості підсумованого обліку робочого часу в зарубіжних країнах.

Ключові слова: підсумований облік робочого часу, звичайний облік робочого часу, поденний облік робочого часу, режим робочого часу, обліковий період.

Важливе значення в організації робочого процесу має режим робочого часу. Режим робочого часу може бути єдиним для всіх працівників або залежати від категорії працівників, тривалості робочого часу, характеру виробництва та інших чинників. Для різних категорій працівників навіть на одному підприємстві можливе запровадження декількох режимів робочого часу.

Підсумований облік робочого часу є актуальним питанням, яке викликає інтерес серед науковців у сфері трудового права. Серед науковців, які приділяли увагу цьому питанню – О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Р. І. Кондратьєва, П. Д. Пилипенко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко, І. О. Снігірєва, Є. П. Смирнова, Н. Б. Болотіна, М. І. Гордієнко та ін.

Мета статті – характеристика підсумованого обліку робочого часу, аналіз українського та зарубіжного законодавства щодо регулювання підсумованого обліку робочого часу.

Серед загальних режимів робочого часу особливе місце займає режим із підсумованим обліком робочого часу. Відповідно до ст. 61 КЗпП України, підсумований облік робочого часу запроваджується на безперервно діючих підприємствах, в установах і організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримано встановленої для цієї категорії працівників щоденної або тижневої тривалості робочого часу.

Нормативно-правовий акт, який би регулював підсумований облік робочого часу, в українському законодавстві відсутній. У п. 2. 3.13 Генеральної угоди 1999–2000 рр. передбачено підготовку та затвердження такого акта, але зобов'язання не було виконане.

В Україні досі діють нормативно-правові акти СРСР, які визначають використання та застосування підсумованого обліку робочого часу. Наприклад, Положення про робочий час і час відпочинку працівників залізничного транспорту і метрополітенів № 1249/28 від 3.11.1960 р. передбачає, що підсумований облік робочого часу може встановлюватись із застосуванням місячного облікового періоду. У постанові Ради Міністрів СРСР «Про режим робочого часу працівників радгоспів та інших державних підприємств сільського господарства» № 475 від 24.05.1962 р. передбачено запровадження підсумованого обліку для працівників, які зайняті у рослинництві. Обліковий період для них становить один календарний рік. Існує ймовірність збільшити тривалість роботи для цієї категорії працівників до 10 годин на день у період напружених робіт, і це компенсується зменшенням тривалості роботи в інші періоди.

Підсумований облік робочого часу запроваджується для плаваючого складу морського і річкового транспорту. Відповідно до п. 2.12 Наказу Міністерства інфраструктури України «Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту» № 135 від 29.02.2012, судовласник запроваджує підсумований облік робочого часу для членів екіпажу, враховуючи умови експлуатації судна і роботу у вихідні, неробочі і святкові дні, графік вахт і робіт. Для членів екіпажів річкового транспорту, для яких неможливо встановити робочий день нормальної тривалості, запроваджується підсумований облік робочого часу. При цьому кількість відпрацьованих годин за добу не може перевищувати 12 годин, а за обліковий період – нормальної тривалості робочого часу.

Відповідно до п. 2.3 Наказу Міністерства транспорту та зв'язку України «Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів» № 340 від 7.06.2010, якщо за умовами роботи не може бути додержано встановленої для водіїв щоденної або щотижневої тривалості робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної чкількості робочих годин. У разі підсумованого обліку робочого часу водія нормальна тривалість робочого дня (зміни) не може перевищувати 10 годин. За умови підсумованого обліку робочого часу праця водіїв регулюється графіками змінності водіїв колісних транспортних засобів, які складають на весь обліковий період і якими визначають тривалість щоденної роботи (зміни), робочих днів (зміни) та вихідних днів.

Згідно з п. 2.3 Наказу Міністерства інфраструктури України про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса № 444 від 15.09.2014 р., якщо за умовами роботи не може бути додержано встановленої для водіїв щоденної або щотижневої тривалості робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу з тривалістю облікового періоду, що не перевищує один рік (місяць, квартал, півріччя). У разі підсумованого обліку робочого часу водія нормальна тривалість робочого дня (зміни) не може перевищувати 10 годин. Час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, вважається надурочним і оплачується згідно зі ст. 106 Кодексу законів про працю України.

У ст. 220 проекту Трудового кодексу України передбачено більш детальне визначення порядку запровадження підсумованого обліку робочого часу, а саме потрібно отримати погодження виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації, а також дотримуватись того, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної кількості робочих годин.

Вважаємо, що саме регулювання підсумованого обліку робочого часу в проаналізованому проекті Трудового кодексу є вдалим, оскільки воно включає ознаки, які притаманні цьому режиму робочого часу, та дає можливість краще зрозуміти, за яких умов можна його застосовувати на практиці.

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», підсумований облік робочого часу запроваджує на підприємстві роботодавець за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, а якщо цей орган відсутній, то це питання може бути врегульовано колективним договором [6]. Характерними прикладами запровадження підсумованого обліку є підприємства транспорту та зв'язку, енергетики, торгівлі, водопостачання, гірничо-металургійного комплексу, телебачення, радіомовлення та інші підприємства, характерною особливістю яких є безперервність роботи.

У п. 4 наказу Міністерства праці та соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу № 138 від 19.04.2006 р. передбачено право роботодавця за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації встановлювати у колективному договорі тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу до 12 годин робочого часу на зміну. Запровадження цього можливе на підставі виробничих потреб, з урахуванням характеру та умов праці. Не рекомендується встановлювати продовжену тривалість робочого дня на роботах із шкідливими і важкими умовами праці.

За умови підсумованого обліку робочого часу є можливість вибору норми робочого часу, яка полягає в дотриманні не щоденної чи щотижневої норми, а протягом облікового періоду (місяця, кварталу, сезону, року). Щоденна чи щотижнева тривалість робочого часу може відхилятися (збільшуватися чи зменшуватися) від норми робочого дня чи робочого тижня, та тривалість робочого часу працівника балансується в межах облікового періоду. Зазвичай обліковим періодом є місяць, в інших окремих випадках застосовують інші облікові періоди – декаду (10 календарних днів), квартал, півріччя тощо. У сільському господарстві можна застосовувати річний період (від початку весняно-польових до закінчення осінньо-польових робіт). Для працівників морського і річкового транспорту обліковим періодом може бути тур (час із моменту явки на роботу для поїздки до моменту явки на роботу для наступної поїздки)[6]. Тривалість облікового періоду визначає судовласник залежно від конкретних умов роботи судна (тривалість експлуатаційного періоду, тривалість рейсу, район плавання, характеристика вантажу для перевезення, тривалість стоянки в порту для здійснення вантажних операцій, кліматичних умов), і він не може перевищувати річної тривалості незалежно від дати початку обліку [8].

Обліковий період устанавлюється в колективному договорі підприємства і 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.

Визначальною особливістю підсумованого обліку робочого часу є вибір періоду, за яким ведеться підсумок відпрацьованого часу. Важливою умовою є дотримання норми робочого часу, а саме не більше 40 годин на тиждень.

Відповідно до ч. 1 ст. 59 КЗпП України, вихідні дні за умови підсумованого обліку робочого часу можна встановлювати в різні дні тижня відповідно до графіку їхньої змінності. Ст. 70 КЗпП України передбачає, що графік роботи треба розробляти так, щоб тривалість перерви між змінами була не меншою від подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи перерву на обід), тривалість щотижневого безперервного відпочинку має бути не меншою як 42 години. Ч. 2 ст. 59 КЗпП України забороняє призначати працівника на роботу протягом двох змін підряд.

Режим із підсумованим обліком робочого часу є досить поширеним у країнах Європи, зокрема у Франції, Бельгії, Німеччині. Так, Закон Німеччини від 6 червня 1994 р. «Про робочий час» передбачає, що робочий час працівника не має перевищувати 8 годин на день. Але якщо працівник протягом 6 місяців або 24 тижнів дотримувався в середньому 8-годинної щоденної норми робочого часу, то робочий час збільшується до 10 годин на день. Трудові кодекси Польщі та Болгарії передбачають подібну норму, але відмінність полягає в тому, що обліковий період в Польщі не має перевищувати 4 місяці, в Болгарії – 60 днів і подовження робочого часу можливе не більше ніж протягом 20 послідовних днів. У Польщі та Німеччині в колективних договорах та угодах допускаються зміни, зокрема можливість збільшення облікового періоду [3, с. 62].

Відповідно до розділу 2 ч. 3 & 86 Трудового кодексу Чеської Республіки, облік робочого часу – це спосіб робочого часу, який може встановлюватись тільки колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку. На роботодавця покладається обов'язок вести облік робочого часу працівника.

Аналізуючи відповідне законодавство Сполучених Штатів Америки, яке стосується робочого часу, бачимо, що режим робочого часу розподілено на поденний облік робочого часу; підсумований облік робочого часу та багатозмінний режим роботи. Деколи у випадках підсумованого обліку робочого часу застосовується компенсація за один перепрацьований тиждень шляхом недопрацювання на другому. Відповідно до § 778.104 титулу 29 Кодексу федеральних нормативних актів, не допускається залучення працівників до роботи понад 40 годин на тиждень протягом більше ніж двох тижнів підряд. При цьому перепрацювання протягом одного тижня не може бути замінене на додаткові вихідні дні на наступному тижні. Якщо працівник протягом одного тижня працював 30 годин, а протягом другого – 50, то він має право отримати компенсацію за понаднормову роботу. У тих штатах, де діють закони про поденний облік і, відповідно, здійснюється оплата понаднормової роботи, застосування підсумованого обліку робочого часу забороняється. Наприклад, у штаті Орегон діє закон, який зобов'язує роботодавця здійснювати оплату за тривалість роботи понад 10 годин протягом робочого дня у розмірі 150 % за кожен робочу годину.

У практиці Міжнародної Організації праці низка конвенцій передбачає регулювання підсумованого робочого часу. Так, у ст. 2 Конвенції МОП про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень [4] передбачається, що у разі роботи працівників позмінно дозволяється завантажувати їх більше, ніж на 8 годин у будь-який один день та на 48 годин у будь-який один тиждень, якщо середня кількість годин за 3 тижні або менший період не перевищує 8 годин на день і 48 годин на тиждень. Облік робочого

часу підраховують, узявши за основу п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями. Запровадження такого обліку робочого часу є характерним для працівників транспорту, торгівлі, зв'язку, працівників сільського господарства.

Важливе значення на практиці має з'ясування відмінностей між підсумованим обліком робочого часу та звичайним обліком. Перша відмінність полягає в обліковому періоді. Зокрема, нормальний обліковий період становить місяць, а в режимі підсумованого обліку робочого часу обліковий період встановлюється самостійно на підприємстві і може становити як декаду (10 календарних днів місяця), місяць, півріччя, квартал, рік тощо. Для окремих категорій, як згадувалось раніше, це може бути тур (для працівників транспорту, час з моменту явки на роботу для поїздки до моменту явки на роботу для наступної поїздки). Наступною відмінністю є тривалість робочого дня, зокрема, за умови загальноприйнятого обліку робочого часу робочий день становить 6–7 годин шестиденного робочого тижня, 8 годин – п'ятиденного, а за умови підсумованого обліку – зміна може тривати аж до 24-х годин, але вона має бути обмежена для працівників із шкідливими та важкими умовами праці. Робочий час у звичайному обліку розподіляється по робочих днях тижня рівномірно, а в підсумованому – у межах облікового періоду залежно від виробничої необхідності. Якщо роботу проводять в суботу чи неділю, які є вихідними днями за графіком роботи підприємства, то її в ці дні оплачують у подвійному розмірі відповідно до ст. 107 КЗпП України (за умови звичайного обліку робочого часу). За умови підсумованого обліку робочого часу робота у вихідний день додатково не компенсується та проводиться у звичному режимі, якщо це не передбачено графіком роботи. Подібне правило застосовують під час роботи у святкові дні – за умови звичайного обліку роботу в ці дні оплачують додатково до тарифної ставки у подвійному розмірі в порядку, встановленому ст. 107 КЗпП України, а в режимі підсумованого обліку – якщо робота передбачена графіком, то час роботи у святковий день включається в норму робочого часу за обліковий період, встановлений на підприємстві, і години роботи, що перевищують цю норму, вважаються надурочними, їх оплачують у подвійному розмірі.

Як вважала Т. М. Додіна, облік робочого часу також можна поділити на поденний та підсумований [1]. За умови поденного обліку робочий час підраховують протягом кожного дня. Такий облік застосовують, якщо є встановлена однакова тривалість щоденної роботи, перепрацювання протягом робочого дня в режимі поденного обліку не може компенсуватися недопрацюванням в інші робочі дні. Поденний облік робочого часу можна організувати за картковою системою, жетонною системою пропускнуою системою, чи за комбінованою системою обліку. За умови підсумованого обліку можливе перепрацювання двох видів. Якщо є перепрацювання понад норму годин і понад встановлений графік, то ця робота вважається надурочною і компенсується підвищеною оплатою. За наявності перепрацювання понад норму годин, але відповідно до графіка, встановленого для працівника, його не вважатимуть надурочним. Перепрацювання за графіком компенсуватиметься додатковими днями відпочинку, а не підвищеною оплатою як надурочна робота.

Дослідивши проблему правового регулювання підсумованого обліку робочого часу, можна дійти висновку, що особливістю підсумованого обліку є можливість вибору періоду, за яким ведеться підсумок відпрацьованого часу. Вихідні дні за цього режиму робочого часу можуть встановлюватись у різні дні тижня відповідно до графіку їхньої змінності. У статті здійснено порівняльний аналіз підсумованого обліку робочого часу та звичайного обліку та виявлено, що відмінності полягають

в обліковому періоді, тривалості робочого дня, роботою у вихідні дні та роботою у святкові дні. Можна також констатувати, що підсумований облік є поширеним в європейських країнах, а саме у Франції, Німеччині, Польщі, Чеській Республіці.

Список використаної літератури

1. *Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І.* Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, 2001.
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» – редакція від 1.01.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
3. *Кисельов І. Я.* Міжнародне і порівняльне трудове право / І. Я. Кисельов – М. : БЕК, 2003.
4. Конвенція Міжнародної Організації праці про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень №1 від 13.06.1921 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_155
5. Кодекс законів про працю України – редакція від 1.01.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу – Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 р №138.
7. *Пилипенко П. Д.* Трудове право України : Академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко. – К. : Ін Юре, 2006.
8. Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України – Наказ Міністерства інфраструктури України від 29.02.2012 №135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12>
9. Проект Трудового кодексу України – від 12.11.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=164623
10. Трудовий кодекс Чеської Республіки від 21.04.2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.czechlegislation.com/ru/262-2006-sb>
11. Code of Federal Regulations (CFR), Title 29 – Labor // United States Department of Labor. Access mode : http://www.dol.gov/dol/cfr/title_29/

*Стаття: надійшла до редакції 23.05.2015
прийнята до друку 01.07.2015*

SUMMARIZED TIME TRACKING

Z. Kravtsiv

*Ivan Franko National University of Lviv
Universytetska Str., 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine*

Working hours as an important institution of labor law is a set of legal rules that define the length, composition, mode and procedure of working hours. The obligation to comply with the working time is defined as the obligation to respect the working time. This obligation is not only one of the most important responsibilities of the parties. It is the subject of work (including mode of working time) and is subordinate to domestic labor regulations.

Important value in working process of employees and enterprises takes mode of working time. Mode of working time may be the same for all employees or it may depends from the category of employees, duration of working time, from the production and other factors. Even on one enterprise for different categories of employees may be introduction different types of

time tracking. A considerable role of the employee right is a time tracking. With the help of time tracking the employer has the ability to verify the employee in the workplace and employee performance out his work duties.

In article describes one type of common work mode such as summarized time tracking. Analyze of Ukrainian legislation acts which regulate this time tracking was done. Comparison of time tracking by the day and summarized time tracking and also general and summarized time tracking was done by criteria such as accounting period, working hours, work on weekends and public holidays work. Author of the article analyzes the conventions of the International Labor Organization and notes features summarized track time in foreign countries.

Keywords: summarized time tracking, usual time tracking, time tracking by the day, mode of working time, accounting period.