

---

**ШАНС  
НОВІ МОЖЛИВОСТІ  
ДЛЯ ДОРОСЛИХ**

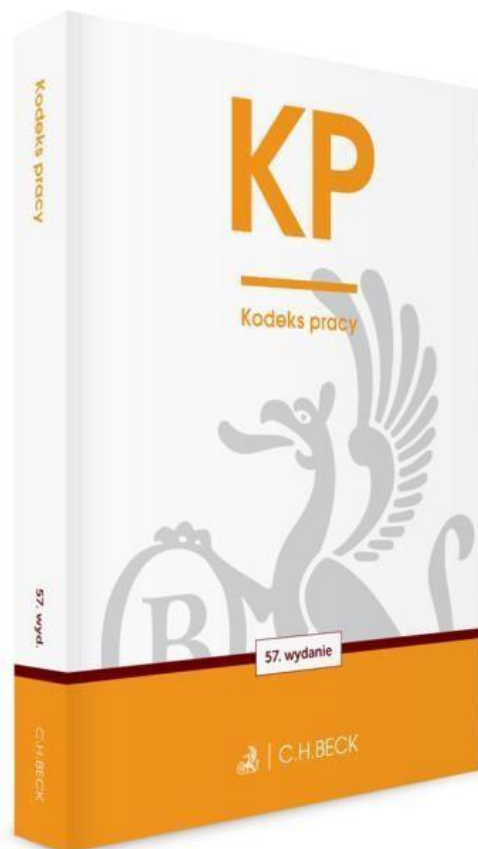
*2022/2023*

---

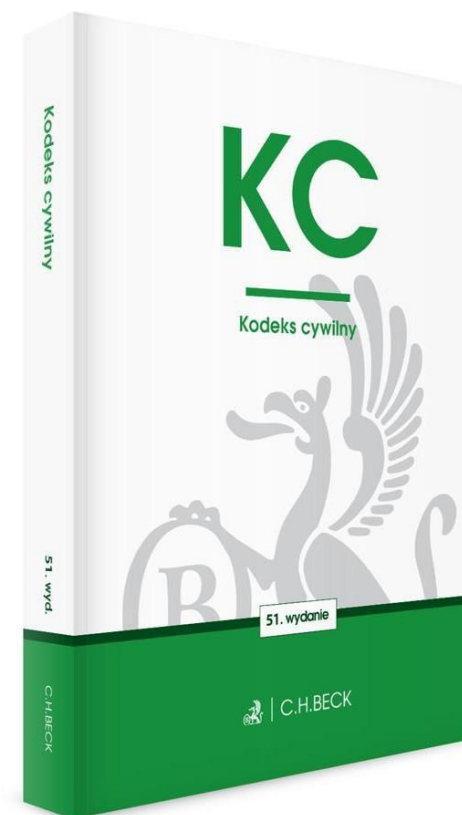
---

**блок:  
трудове право**





правова основа  
трудо́вих  
до́говорів



правова основа для  
інших до́говорів



---

# ГРАФІК РОБОЧОГО ЧАСУ

ГРАФІК РОБОЧОГО ЧАСУ встановлює робочі дні працівників, тривалість робочого часу, а також час початку і закінчення роботи в кожен день з урахуванням встановлених перерв.

- **ЗАГАЛЬНИЙ ГРАФІК РОБОЧОГО ЧАСУ** - встановлюється для всіх працівників підприємства або для певної групи працівників, наприклад, для певних робочих місць або певних видів робіт
- **ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ГРАФІК РОБОЧОГО ЧАСУ** - застосовується до конкретного працівника і встановлюється роботодавцем або за бажанням працівника; застосовується також при нарядній системі роботи.







## ПОНАДНОРМОВА РОБОТА

Надурочна робота - це робота, яка виконується понад встановлену для працівника норму робочого часу, а також понад подовжену тривалість щоденної роботи, що впливає із встановленого для працівника режиму робочого часу та графіка роботи (151 § 1 Трудового кодексу).

Надурочні роботи допускаються у випадках

- 1) необхідно провести рятувальну операцію з метою захисту життя або здоров'я людей, захисту майна чи навколишнього середовища або усунення аварії
- 2) особливі потреби роботодавця.



**Роботодавець не може заздалегідь планувати надурочні роботи. Відмова від понаднормової роботи може розглядатися як порушення обов'язків працівника.**



---

## ПОНАДНОРМОВА РОБОТА - ЛІМІТИ

- Кількість надурочних годин, відпрацьованих у зв'язку з особливими потребами роботодавця, не може перевищувати 150 годин на календарний рік для окремого працівника.
- У колективному договорі або в правилах внутрішнього трудового розпорядку, або у трудовому договорі, якщо на роботодавця не поширюється дія колективного договору або він не зобов'язаний встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, допускається встановлення іншої кількості надурочних годин на календарний рік, ніж 150.
- Сторони повинні передбачити в трудовому договорі допустиму кількість годин роботи понад встановлену договором тривалість робочого часу працівника, який працює на умовах неповного робочого часу, перевищення якої дає право працівникові, крім звичайної оплати праці, на доплату до заробітної плати.
- Час, проведений у вільний від роботи час, наданий працівникові за його письмовою заявою для вирішення особистих питань, не є надурочною роботою. Надання відгулів не впливає на право працівника на відпочинок, передбачене статтями 132 і 133.





---

## ПОНАДНОРМОВА РОБОТА - ДОПЛАТИ ДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

**Ст. 151 ч. 1. § 1.** за понаднормову роботу

За понаднормову роботу, крім звичайної винагороди, виплачується надбавка в розмірі

1) 100 відсотків винагороди - за надурочну роботу в надурочні роботи, що відбуваються

а) у нічний час

а) у нічний час; б) у неділю та святкові дні, що не є робочими

робочими днями згідно з його

не є робочими днями працівника згідно з його графіком робочого часу,

(в) у вихідний день, який надається працівникові без обмеження часу

працівникові замість неділі або святкового дня згідно з графіком його звичайної роботи робочий час,

2) 50 % винагороди - за відпрацьований час надурочні роботи, що припадають на будь-який інший день, ніж зазначений у пункті 1.





---

## Надурочні роботи - суб'єктивні обмеження

Суб'єктивні обмеження застосовуються до певних категорій працівників.

- Абсолютна заборона - вагітні жінки та неповнолітні.
- Часткова заборона - у зв'язку з конкретними потребами роботодавця

Часткова заборона - у зв'язку з конкретними потребами роботодавця - працівники, зайняті на робочих місцях з перевищенням гранично допустимих концентрацій або інтенсивностей шкідливих для здоров'я факторів.

- Відносна заборона - може бути скасована за рішенням особам, які доглядають за дитиною віком до 4 років, особам з інвалідністю, крім зайнятих у сфері охорони.







---

## Надурочні роботи - кількісні обмеження

Кількісні обмеження визначають ліміт надурочних годин на річній, щоденній та щотижневій основі.

Кількість надурочних годин, відпрацьованих в календарному році у зв'язку з особливими потребами роботодавця, не може перевищувати 150 годин. Надурочні роботи  
Надурочні роботи також обмежують право працівника на  
працівника на щоденний та щотижня.



Законодавство не обмежує кількість годин надурочних робіт  
надурочних робіт у зв'язку з необхідністю проведення рятувальних або аварійних робіт.





---

## НАДУРОЧНА РОБОТА - час відпочинку

- у разі перевищення денної норми або подовженої щоденної тривалості робочого часу, а також перевищення тижневої норми в обліковому періоді, роботодавець може надати відгул:
- за письмовою заявою працівника - в розмірі, що дорівнює відпрацьованому надурочному часу,
- з власної ініціативи - у розмірі половини відпрацьованого надурочного часу,
- працівник, який виконував роботу у вихідний день, що впливає з графіка роботи за середньостатистичним п'ятиденним робочим тижнем, має право на інший день відпочинку замість наданого до кінця розрахункового періоду в узгоджену з ним дату; роботодавець зобов'язаний надати працівникові повний день відпочинку незалежно від кількості годин, відпрацьованих працівником у вихідний день.





---

## НІЧНА РОБОТА

- нічний час охоплює 8 годин з 21 години вечора до 7 години ранку, встановлених у цих межах у правилах внутрішнього трудового розпорядку, роботодавці, які не охоплені колективним договором і не мають правил внутрішнього трудового розпорядку, надають працівникам інформацію про нічний час у письмовій формі протягом 7 днів з дня укладення трудового договору,
- "нічний працівник" - працівник, графік робочого часу якого передбачає щонайменше 3 години нічної роботи на день, як це встановлено колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку або повідомленням, або який працює в нічний час щонайменше 1/4 свого робочого часу (1517 § 2-4 Трудового кодексу),
- заборони на роботу в нічний час (що збігається із заборонами на надурочних робіт),
- доплата за кожну годину роботи в нічний час, законодавчо встановлений розмір якої відповідає 20% ставки, що впливає з мінімальної заробітної плати (151 ч. 8 Трудового кодексу).





---

## ЧЕРГУВАННЯ

- чергування - те, що працівник залишається на вимогу роботодавця у неробочий час на вимогу роботодавця поза межами нормальної тривалості робочого часу готовність до роботи, що впливає з трудового договору на робочому місці або в іншому місці, визначеному роботодавцем місці, визначеному роботодавцем,
- до робочого часу зараховується лише час фактичного виконання роботи під час чергування,
- за час чергування, за винятком часу виконання чергування за час чергування, за винятком чергування вдома, працівник має право на відгул, що відповідає тривалості чергування, а в разі неможливості надання відгулу - на винагороду, що впливає з персональної класифікації працівника, визначену в погодинній або місячній ставці, а якщо така складова винагороди не була визначена при визначенні умов оплати праці, - 60% від заробітної плати винагорода.





---

## РОБОТА В НЕДІЛЮ ТА СВЯТКОВІ ДНІ

- роботою у неділю та святкові дні вважається робота, виконана в період з 6:00 цього дня до 6:00 наступного дня, якщо інший час не встановлено роботодавцем,
- працівникові, який працює у неділю та святкові дні, роботодавець надає інший день відпочинку
- за роботу в неділю - протягом 6 календарних днів, що передують неділі або йдуть за нею, а в разі неможливості його використання в цей період - до кінця робочого періоду, на який припадає робоча неділя,
- за роботу у святковий день - до кінця періоду, за який здійснюється оплата,
- за роботу у святковий день - до кінця робочого періоду, на який припадає робоча неділя, у разі ненадання вихідного дня, за кожну годину роботи в неділю або святковий день працівник має право на доплату до заробітної плати в розмірі 100% винагороди, що впливає з персональної класифікації.







### **Робота в неділю та святкові дні дозволяється:**

- 1) у разі необхідності проведення невідкладних робіт, пов'язаних із захистом життя або здоров'я людей, для захисту майна чи довкілля або для усунення аварійних ситуацій;
- 2) при безперервній роботі
- 3) для позмінної роботи
- 4) для проведення невідкладних ремонтних робіт
- 5) на транспорті та зв'язку
- 6) у пожежних командах підприємств та в аварійно-рятувальних службах підприємств  
рятувальні служби;
- 7) в охороні майна або захисту людей
- 8) у сільському господарстві та тваринництві
- 9) при виконанні роботи, яка є необхідною з огляду на її корисність соціальні та побутові потреби населення, зокрема в
  - (а) закладах, що надають послуги населенню, закладах громадського харчування, готельних закладах, об'єктах комунального господарства, закладах охорони здоров'я та інших закладах охорони здоров'я, призначених для осіб, які за станом здоров'я потребують цілодобового або цілодобового медичного обслуговування, структурних підрозділах соціальної допомоги та структурних підрозділах системи підтримки сім'ї та патронатного виховання, що забезпечують цілодобовий догляд,
  - (h) заклади, що здійснюють культурно-освітню, рекреаційну та дозвіллеву діяльність; (i) заклади, що здійснюють культурно-освітню, рекреаційну та дозвіллеву діяльність, туризмом та рекреацією;
- 10) щодо працівників, які працюють за системою робочого часу, при якій робота виконується тільки по п'ятницях, суботах і неділях при якій робота виконується тільки по п'ятницях, суботах, неділях і святкових днях;
- 11) при виконанні робіт
  - (а) пов'язаних з наданням послуг за допомогою електронних засобів зв'язку, коли відповідно до нормативних актів, що застосовуються до одержувача послуги, неділя та державні свята є для нього робочими днями
  - (b) для надання послуг, зазначених у пункті (а).





---

## Питання 1.

Працівник за розпорядженням роботодавця залишається на роботі в п'ятницю до 20:00. Графік роботи: пн-пт з 8:00 до 16:00, субота. - вихідний день за 5-денним робочим тижнем, неділя. - вихідний день передбачений законодавством. У понеділок роботодавець пропонує працівникові вийти на 4 години раніше, працівник виходить о 12.00. Чи було компенсовано понаднормову роботу компенсована відповідно до трудового законодавства?





---

## Відповідь

Надурочна робота не була компенсована відповідно до трудового законодавства. Роботодавець міг надати працівникові відгул у тому ж розмірі, що й надурочні години, якщо таке нарахування відгулу замість надурочних годин відбулося на прохання працівника.

прохання працівника. У випадку, коли роботодавець пропонує працівникові відгул за надурочні роботи, відгул повинен надаватися в половинному розмірі від кількості відпрацьованих надурочних годин, тобто з розрахунку 6 годин.





---

## Питання 2

Працівник за згодою роботодавця відлучається з роботи з роботи на 2 години для відвідування лікаря. Графік робочого часу: пн-пт 8.00-16.00, сб. - вихідний день за 5-денним 5-денний робочий тиждень, неділя. - встановлений законом вихідний день. В У понеділок працівник залишився на роботі довше, працюючи з 8.00 до 18.00. Чи була відпрацьована понаднормова робота?







---

## Відповідь

Час, відпрацьований у відпустці, наданій працівникові за його письмовою заявою для вирішення особистих питань, не є надурочною роботою. Надання відгулів не повинно порушувати право працівника на відпочинок, передбачене статтями 132 і 133 КЗпП (11 годин на добу).





---

Дякуємо за увагу 😊





---

*Metropolitarny Instytut Rozwoju*, що базується в Сосоновці, впроваджує модель підтримки під назвою MIPnowacja в рамках конкурсу грантів "Шанс - нові можливості для дорослих", що реалізується Фондом розвитку системи освіти в рамках Пріоритетної осі IV. Соціальні інновації та транснаціональне співробітництво, Захід 4.1 Соціальні інновації Операційної програми "Розвиток освіти знань 2014-2020", що співфінансується Європейським Союзом з Європейського соціального фонду.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita  
Polska**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

