

7. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 411-р від 27.06.2012 р. // Урядовий кур'єр, 24 липня 2012 р., № 130.

8. Деякі питання оптимізації державних цільових програм і національних проектів, економії бюджетних коштів та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 71 від 05.03.2014. // Урядовий кур'єр, 20 березня 2014 р., № 51.

9. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. – [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

10. Реформування державного управління в Україні: проблеми та перспективи / Кол. авт.; Наук. кер. акад. В. В. Цветков – К.: Оріони, 1998. – с. 354.

11. Іванченко Г. В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г. В. Іванченко // Економіст. – 2010. – № 3. – С. 21–23.

12. Юкіш В. В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління / В. В. Юкіш // Інноваційна економіка. – 2009. – № 8. – С. 62–66.

Гончаренко В. М.,
асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Статтю 50 Кодексу законів про працю України встановлено максимальну тривалість робочого часу працівників, яка є нормальною тривалістю робочого часу. Вона не може перевищувати 40 годин на тиждень, і це відповідає міжнародному стандарту. Цю норму не може бути збільшено ні колективними, ні трудовими договорами, в тому числі контрактами. Але іноді працівники вимушені працювати понад встановлену норму робочого часу. Таку роботу регламентовано чинним законодавством України. Це, насамперед, стосується надурочних робіт та робіт, які проводяться на умовах ненормованого робочого часу.

Якщо порядок залучення до надурочних робіт чітко визначено у КЗпП України, то роботу на умовах ненормованого робочого часу (дня) КЗпП не регламентує.

На сьогодні чинною є постанова НКП СРСР від 13.02.1928 р. №106 «О работниках с ненормированным рабочим днем», яка певним чином регламентує застосування ненормованого робочого дня.

Правовій природі ненормованого робочого часу в науковій літературі приділяли увагу як науковці радянського часу, так і сучасні фахівці трудового права, в тому числі Н. Александров, О. Процевський, В. Прокопенко, В. Силаєв, А. Петров, В. Венедиктова, М. Московченко та інші. В їх працях, зокрема, досліджувались такі актуальні питання як поняття, зміст ненормованого робочого часу, його відмінність від надурочних робіт, право застосовна практика тощо. Але низка питань до сьогоднішнього часу залишається дискусійною.

В умовах ринкових відносин, щоб запобігти випадків зловживань з боку роботодавців щодо застосування ненормованого робочого часу, важливо, на наш погляд, визначити мету застосування робіт за межами встановленої трудовим законодавством тривалості робочого часу. І надурочні роботи, і робота на умовах ненормованого робочого часу проводяться, перш за все, в інтересах роботодавця і з його ініціативи. Тому, вважаємо, такі роботи повинні проводитися тільки за письмовим розпорядженням роботодавця.

Таке твердження ґрунтується на тому, що робота на умовах, зокрема, ненормованого робочого часу повинна відбуватися під контролем роботодавця, а в подальшому відповідно компенсуватися.

На сьогодні таку компенсацію передбачено статтею 8 Закону України «Про відпустки» наданням додаткової відпустки тривалістю до 7 календарних днів. Але постає питання: як тривалість наданої відпустки відповідає фактично відпрацьованому понад норму часу. Можна припустити, що працівник за рік напрацював сумарно більше ніж максимальна тривалість додаткової відпустки.

Для працівника це дуже невигідно. Виходячи з цього прикладу, вважаємо за необхідне законодавчо встановити (як у випадку з надурочними роботами), обмеження у часі для таких робіт (або у конкретних годинах або разів на тиждень, місяць). Ця пропозиція ґрунтується, перш за все, на тому, що для працівників з ненормованим робочим часом такий «переробіток» гіпотетично може мати постійний характер.

Треба також не забувати, що такі «переробітки», безумовно, сприяють порушенню норм про охорону праці і прав працівників.

Ми підтримуємо твердження О. Новикової, яка вважає, що ненормований робочий час «по суті являє собою латентну форму примусової праці, оскільки дозволяє роботодавцю практично безкарно залучати працівників до роботи за межами нормальної тривалості робочого часу необмежену кількість разів».

Питання компенсації за «переробітки» при ненормованому робочому часі можна вирішити за аналогією оплати надурочних робіт. Надурочні роботи оплачуються у подвійному розмірі. а це набагато вигідніше для працівника, ніж оплата додаткових днів відпустки із розрахунку середнього заробітку.

Проектом ТКУ передбачено компенсацію за роботу на умовах ненормованого робочого часу. Тобто працівникам за роботу на таких умовах надається щорічно додаткова трудова відпустка чи/ї встановлюється підвищений розмір оплати праці. Вважаємо, що у ТКУ треба закріпити право вибору на компенсацію за працівниками, а підвищений розмір оплати праці замінити на конкретну (подвійну) оплату.

У зв'язку зі застосуванням ненормованого робочого часу постає практичне питання щодо належного або неналежного виконання трудових обов'язків працівником, який працює на таких умовах. Сутність питання розкривається через з'ясування наступного: чи можна вважати робочим той відрізок часу, коли працівник фактично залишив роботу, режим виконання якої встановлено за графіком підприємства, розпорядження щодо продовження роботи від роботодавця не надходило, але через деякий час працівник повернувся на роботу з особистих міркувань. В цей час з'ясовується, що працівник повинен був виконати ще якусь свою роботу. Буде такий факт розцінюватися як порушення трудової дисципліни чи ні? Судова практика, яка ґрунтується на п.25 Постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 6.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів», вважає, що такий час є робочим. Поява в цей час на роботі в стані алкогольного сп'яніння розглядається як порушення трудової дисципліни. Дану позицію Верховного Суду України, на наш погляд, не можна вважати правильною, так як, по-перше, немає часових обмежень застосування ненормованого часу, а по-друге, немає розпорядження роботодавця на продовження (закінчення) роботи.

Більшість науковців вважає, що ненормований робочий час (або день) означає неможливість нормування часу робочого процесу протягом робочого дня. Така позиція, вважаємо, є помилковою, бо вона, перш за все, ґрунтується на нормі п.1 постанови НКП СРСР від 13.02.1928 р. Але з розвитком певних наукових досягнень в галузі нормування праці та її оплати та практики їх упродовження, треба розуміти, що на сьогодні будь-яку роботу можна внормувати виходячи з існуючих норм часу, норм виробітку, норм обслуговування тощо.

Тільки правильна організація роботи, її планування на майбутнє дозволить уникнути введення для працівників ненормованого робочого часу.

Соловйов О. В.,
асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ДОПОМОГИ З ТИМЧАСОВОЮ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ АБО ПРОФЕСІЙНИМ ЗАХВОРЮВАННЯМ

Допомога з тимчасової непрацездатності є самостійним видом страхового забезпечення. Як вид соціального забезпечення, допомога характеризується в теорії тим, що має строго цільове призначення, у нашому випадку — це часткове відшкодування заробітку, втраченого у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Така втрата може бути як пов'язана так і не пов'язана з нещасним випадком на виробництві.

Пунктом 1 частини 1 статті 35 Закону України від 18.01.2001 р. № 2240-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням» регламентовано, що у разі настання такого страхового випадку, як «тимчасова непрацездатність унаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві», застрахованій особі надається допомога по тимчасовій непрацездатності «у формі матері-