

ТЕМА

Неповний робочий час



ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН



1. Визначення «неповний робочий час»
2. Режими роботи з неповним робочим часом
3. Гарантії для працівників з неповним робочим часом

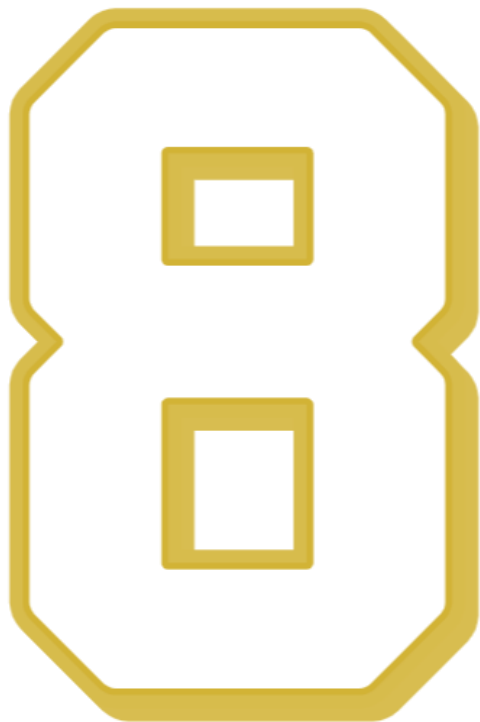


КЗпП не містить визначення робочого часу

Робочий час — це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки відповідно до трудового договору і законодавства про працю.



КЗпП не містить визначення робочого дня та його нормування



- ГОДИННИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ

Конвенція
про обмеження тривалості робочого часу на промислових
підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень
N 1

Статус Конвенції див. (993_395)

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,
скликана у Вашингтоні урядом Сполучених Штатів Америки 29
жовтня 1919 року,

ухваливши затвердити деякі пропозиції щодо "застосування
принципу 8-годинного робочого дня чи 48-годинного робочого тижня",
що є першим пунктом порядку денного Вашингтонського засідання
Конференції,



ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ

НОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС ЗА ТРИВАЛІСТЮ

НОРМАЛЬНА
тривалість
робочого часу

стаття 50 КЗпП

СКОРОЧЕНА
тривалість
робочого часу

стаття 51 КЗпП

НЕПОВНИЙ
робочий час

стаття 56 КЗпП

**ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ НОРМУЄТЬСЯ
В МЕЖАХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**



ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ

НЕПОВНИЙ робочий час

стаття 56 КЗпП

Неповний робочий час може бути визначено як тривалість робочого часу, що є меншою у порівнянні з робочим часом нормальної тривалості, передбаченої частиною першою статті 50 КЗпП, статті 51 КЗпП, з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.



НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

ЗАКОНОДАВСТВО

- статті 32, 56 Кодексу законів про працю України



Робочий час — це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки відповідно до трудового договору і законодавства про працю.

ВИДИ РОБОЧОГО ЧАСУ



нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. на тиждень

час, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки, скорочується

тривалість робочого часу менша, ніж установлена нормативно-правовими актами



СКОРОЧЕНА ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ

законодавством

визначена
законодавством

провадиться у розмірі
повної тарифної ставки
(окладу, посадового окладу)



Як уста-
новлюється

Тривалість

Оплата праці

НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС

за угодою між працівником
і роботодавцем

визначається за домовленістю
між працівником і роботодавцем

провадиться пропорційно від-
працьованому часу або залежно
від виробітку




ВИДИ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

 **1** неповний
робочий
день

скорочується тривалість щоденної роботи (зміни) на певну кількість робочих годин у всі дні робочого тижня

 **2** неповний
робочий
тиждень

скорочується кількість робочих днів на тиждень зі збереженням нормальної тривалості робочого дня (зміни)

 **3** поєднання неповного
робочого дня і неповного
робочого тижня

скорочується тривалість щоденної роботи (зміни) на певну кількість робочих годин з одночасним скороченням робочих днів на тиждень



КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ,

на прохання яких
роботодавець
зобов'язаний установити
неповний робочий час

- вагітна жінка;
- жінка, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, зокрема таку, що перебуває під її опікуванням;
- жінка, яка доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку;
- батько, який виховує дітей без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- опікун (піклувальник);
- один із прийомних батьків;
- один із батьків-вихователів

- статті 56, 186-1 Кодексу законів про працю України



УМОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Неповний робочий час може встановлюватися за угодою між працівником і роботодавцем:

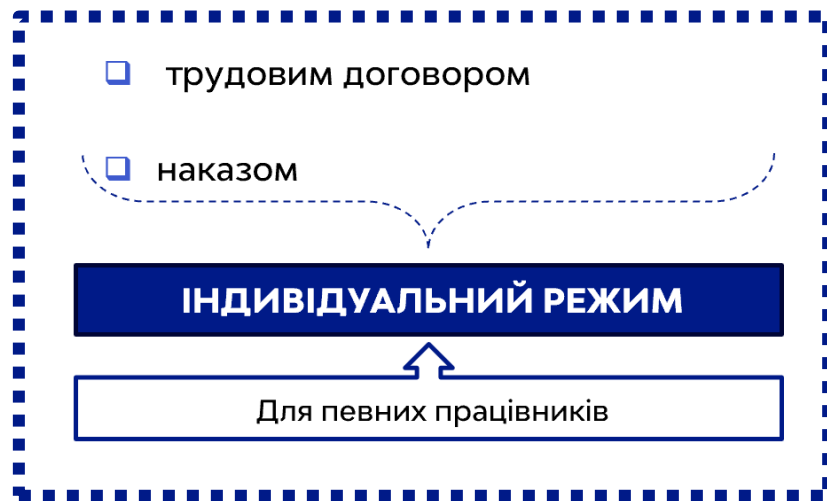
- при прийнятті на роботу;
- згодом, коли трудові відносини тривають.



УМОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Неповний робочий час може встановлюватися за угодою між працівником і роботодавцем:

- при прийнятті на роботу;
- згодом, коли трудові відносини тривають.



ОСОБЛИВОСТІ ВСТАНОВЛЕННЯ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

ЗА УГОДОЮ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ І ПРАЦІВНИКОМ

З ініціативи працівника

.....

умова зазначається в заяві і дублюється в наказі

З ініціативи роботодавця

.....

згода працівника оформляється заявою або робиться відповідний запис у наказі (наприклад: «з наказом ознайомлений, працювати в такому режимі роботи погоджуюся»); умова встановлюється в наказі

БЕЗ ЗГОДИ ПРАЦІВНИКА

З ініціативи роботодавця

.....

установлення неповного робочого часу в такому випадку є зміною істотних умов праці і допускається лише у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, а тому працівника потрібно повідомити про такі зміни не пізніше ніж за 2 місяці (протягом цього строку зберігаються всі попередні умови праці); якщо працівник не згоден працювати в режимі неповного робочого часу, трудовий договір з ним припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП (частини третя і четверта ст. 32 цього Кодексу)



ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Без дотримання двомісячного терміну повідомлення.

(частина 2 статті 3 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Стаття 3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

2. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.



ТЕРМІНИ ВСТАНОВЛЕННЯ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Неповний робочий час
може бути встановлено
на певний термін

Неповний робочий час
може бути встановлено
на невизначений строк.



ПАМ'ЯТАЙТЕ!

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.



РОЗУМІЙТЕ!

РОБОЧИЙ ЧАС

Години роботи працівників, яким встановлено неповний робочий день (тиждень) згідно з законодавством

НЕВІДПРАЦЬОВАНИЙ ЧАС

Неявки у зв'язку з переведенням на неповний робочий день (тиждень)

ВИХІДНІ ДНІ

Дні встановлені відповідно до ПВТР або графіків змінності



ОБЛІК ВІДПРАЦЬОВАНОВОГО ЧАСУ

- Робота на умовах неповного робочого часу може позначатися в таблиці обліку використання робочого часу (типова форма № П-5, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 року № 489) буквеним кодом «РС» або цифровим «02».
- Якщо працівника переведено на режим неповного робочого дня (тижня) на певний період з економічних причин (у зв'язку з простоєм виробництва, скороченням обсягів робіт тощо), що супроводжується відповідним зменшенням оплати праці, дні (години) відсутності на роботі з таких причин можуть позначатися в таблиці обліку використання робочого часу буквеним кодом «НД» або цифровим «20» та відображаються у складі неявок із зазначених причин за місяць (днів/годин).



ОПЛАТА ПРАЦІ

- Згідно з частиною другою статті 56 КЗпП оплата праці працівників, які працюють у режимі неповного робочого часу, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.
- Що ж стосується забезпечення рівня мінімальної заробітної плати, то згідно з частиною п'ятою статті 3¹ Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР у разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці. Тобто гарантія щодо забезпечення рівня мінімальної заробітної плати у разі роботи на умовах неповного робочого часу дотримується, але при цьому мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.



ВІДПУСТКА

Тривалість відпусток визначається Законом України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки», іншими законами та нормативно-правовими актами України, а також трудовим та / або колективним договором і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.



ЩОРІЧНА ОСНОВНА ВІДПУСТКА

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 6 Закону № 504), зокрема, зараховуються:

- час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;



ЩОРІЧНА ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА

- До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (статті 7 та 8 Закону № 504), зараховуються:
 - 1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;
 - 2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;
 - 3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.



Запитання Відповіді

Запит на консультацію



**Академія
Трудових Відносин**

С другой стороны укрепление и развитие структуры позволяет оценить значение существенных финансовых и административных условий. Идеиные соображения высшего порядка, а также реализация намеченных плановых заданий представляет собой интерактивный эксперимент проверки формы развития?

Таим образом рамки и место обучения кадров требуют от нас анализа существенных финансовых и административных условий. Таким образом постоянный количественный рост и сфера нашей активности требуют определения и уточнения действенных, оптимальных решений. Разнообразный и богатый опыт новая модель организационной деятельности требует от нас анализа соответствующих?

Равным образом консультации с широким активом способствует подготовке и реализации плановых, организационных, экономических и социальных поставленных задач. Товарищеские консультации с широким активом позволяют значительно повысить эффективность разработки оптимальных управленческих решений?

Равным образом консультации с широким активом способствует подготовке и реализации плановых, экономических, организационных и социальных поставленных задач. Товарищеские консультации с широким активом позволяют значительно повысить эффективность разработки дальнейших решений?

Для того щоб поставити запитання натисніть в системі КАДРИ.UA запит на консультацію

**ДЯКУЮ
ЗА
УВАГУ!**



**Академія
Трудових Відносин**

Презентація є методичним матеріалом курсу

Слухачі курсів не мають права використовувати отримані матеріали в аудиторській / консалтинговій чи іншій діяльності та передавати їх третім особам або розміщувати в інтернет-просторі

**ПІДГОТОВАНО
ЗА НОРМАМИ
ЗАКОНОДАВСТВА**

станом на 30.03.2026

КОНТАКТИ

вул. Микільсько-
Слобідська, 1а
Київ, 02002



КАДРОВИК.UA



kadrovik.ua



mediapro.ua