

# Чи можливо бути у відпустці без збереження зарплати більше 15 днів на рік?

Державна служба України з питань праці вважає за порушення надання роботодавцем відпустки без збереження заробітної плати працівнику понад граничний нормативний строк.

За такої позиції рекомендуємо роботодавцям не погоджувати заяви працівників на надання відпустки понад 15 календарних днів на рік. Понаднормативний строк перебування у відпустці без збереження заробітної плати роботодавцям варто розцінювати як прогул, що змінить лише форму, а не зміст, – будуть і «вовки ситі, і вівці цілі».

Коли може виникнути така ситуація?..

Як відомо, за працівника, котрий працює за основним місцем роботи, необхідно сплачувати ЄСВ в сумі не менше мінімального внеску, незалежно від того, чи повний місяць він працює, а чи ні. Уявімо, що такий працівник «прогуляє» повний місяць. В такому випадку ЄСВ становитиме «0». Одночасно, в роботодавця немає обов'язку звільнити за прогул, роботодавець лише наділений таким правом.

Таким чином, можна за виняткових обставин зменшити базу для нарахування ЄСВ працівника, що працює за основним місцем роботи, до «0» та не нести відповідальності, як це може статись з контрольованою відпусткою без збереження заробітної плати понад 15 календарних днів.

Відповідь ДСУ з питань праці від 15.05.2017р. №5572/4.1/4.1-ДП-17 подаємо нижче.

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ  
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс (044) 234-52-70, dsp@dsp.gov.ua

15.05.2017

№ 5572/4.1/4.1-ДП-17

На №

від

Універсальна правничо-  
фінансова аутсорсингова  
компанія „Вікторія“, ТОВ

а/с 522

м. Чернівці, 58001

Департамент з питань праці Держпраці розглянув лист № 4/2017/0001292/0001320 і повідомляє.

Статтею 84 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачено, що за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. Надання відпустки працівнику без збереження заробітної плати більшої тривалості є порушенням законодавства про працю.

Відповідно до статті 259 КЗпП України посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. За порушення законодавства про працю для посадових осіб передбачена кримінальна (стаття 172 Кримінального кодексу України), адміністративна (частини перша та друга статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, дисциплінарна відповідальність (стаття 147 КЗпП України).

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України „Про військовий обов'язок і військову службу“, „Про альтернативну (невійськову) службу“, „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію“, - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

вчинення дій, передбачених абзацом шостим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у стократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати.

Разом з тим повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно – правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

**Заступник директора**

**О. Коновалова**

---

# Законодавство про працю та судова практика в справах про адмінправопорушення

Перевірка державної інспекції з питань праці – неординарна подія для господарючого суб'єкта. Саме через широкі права та потенційний «каральний інструментарій» цього державного органу у багатьох представників бізнесу почуте *«перевірка інспекції з праці»* викликає броунівський рух мурашок по тілу. Одночасно, відступає в глибокий тил впевненість, що бухгалтерська й кадрова служба належним чином справились з своїми функціональними обов'язками.

Проте, Компанія «Вікторія» в черговий раз захистила інтереси клієнта.

Що ж до суті приписуваних порушень, то зупинимось на кількох позиціях.

1. Представник інспекції праці в акті наполягав, що відсутність в Колективному договорі розділу *«контроль за виконанням колективного договору»* само по собі є умовою, що *«погіршує порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників»*.

В той же час, згідно ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року N 3356-XII положення про контроль за виконанням колективного договору не визначено, як обов'язкові.

2. Інспектор також вважав істотним проступком те, що в Колективному договорі не вказані числа виплати авансу та заробітної плати.

При цьому, строки та розміри виплати заробітної плати підприємством порушені не були. Крім того, від органу, що був уповноваженим та здійснював реєстрацію Колективного договору, зауважень щодо умов колективного договору не було. Підприємством дотримано в цій частині вимог Закону України «Про оплату праці». Більше того, Колективний договір – угода, укладена двома відповідними зацікавленими сторонами, а тому накладати адміністративне стягнення на одну з сторін – само по собі абсурдно.

Фотокопію Постанови у справі про адміністративне правопорушення подаємо нижче.



## ПОСТАНОВА ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

26.08.2014

сmt. Глибока

Суддя Глибоцького районного суду Чернівецької області Цуркан В.В., при секретарі Мйшук С.В., розглянувши адміністративну справу, яка надійшла від Територіальної державної інспекції праці у Чернівецькій області про притягнення до адміністративної відповідальності

«  
вересня року народження, яка народилася та проживає в селі району Чернівецької області, директора  
» за ч.1 ст.41 КУпАП,-

### ВСТАНОВИВ:

Державним інспектором праці складено протокол про адміністративне правопорушення від ; згідно якого в ході перевірки з 18 по 23.07.2014 року виявлено, що впродовж періоду з 01.01.2013 по 23.07.2014 року по ПП « » директором підприємства не забезпечено дотримання чинного законодавства про працю.

Так, в колективному договорі існують умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників.

В колективному договорі №34 від 09.07.2014р. в розділі №3 - Оплата праці - не вказані числа виплати авансу та заробітної плати.

В колективному договорі №34 від 09.07.2014р. відсутній розділ - контроль за виконанням колективного договору.

Порушення ч. 2 ст. 30 ЗУ № 108 - Забезпечення бухгалтерського обліку витрат на оплату праці, а саме по частково не забезпечено бухгалтерський облік витрат на оплату праці. З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. у т.ч.: директору підприємства

відповідна доплата за виконання кваліфікованої праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ст. 96 КЗпПУ, частина третя статті 6 ЗУ № 108 - Тарифна система оплати праці, а саме по тарифна сітка не сформована з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. у т.ч.: директору підприємства

та адміністратору відповідна доплата за виконання кваліфікованої праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ч. 4. ст. 97 КЗпПУ - Оплата праці на підприємствах. По встановлено факт прийняття уповноваженим органом в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством. З 01.01 по 31.07.2013р. працівникам підприємства нараховувалася та виплачувалася заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати – 1147 грн. в т.ч.: директору підприємства

та адміністратору - відповідна доплата за виконання кваліфікованої

праці не нараховувалася та не виплачувалася.

Порушення ч. 1 ст. 116 КЗпПУ - Строки розрахунку при звільненні, а саме при звільненні працівника з ПП «...» частково виплата всіх сум, що належать йому від підприємства не проводиться в день звільнення. з посади

звільнена Розрахунок наданий в день звільнення без урахування відповідної доплати за виконання кваліфікованої праці адміністратора за період з 01.01 по 31.07.2013р., тобто при звільненні в день звільнення не наданий повний розрахунок, також вказаний розрахунок не проведений станом на 18.07.2014р.

Порушення ч. 1 ст. 117 КЗпПУ - Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні. У разі невиконання в день звільнення всіх коштів працівнику по ПП «...» не виплачується середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. 31.12.2013р. з посади звільнена

Розрахунок наданий в день звільнення без урахування відповідної доплати за виконання кваліфікованої праці адміністратора підприємства за період з 01.01 по 31.07.2013р., тобто при звільненні в день звільнення не наданий повний розрахунок.

в судовому засіданні свою вину не визнала.

Дослідивши письмові матеріали справи та заперечення..., вважаю, що справу про адміністративне правопорушення необхідно закрити виходячи з наступного.

Відповідно до вимог ч.2 ст.38 КУпАП якщо справи про адміністративні правопорушення відповідно до цього Кодексу чи інших законів підвідомчі суду, стягнення може бути накладено не пізніше як через три місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні – не пізніше як через три місяці з дня його виявлення.

Як вбачається з матеріалів справи порушення: ч. 2 ст. 30 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», ч.1 та ч.4 ст.96, ч.1 ст.116, ч. 1 ст.117 КЗпПУ були допущені у 2013 році, вони не є триваючими, а тому строк притягнення до адміністративної відповідальності за скоєння даних правопорушень минув.

Крім цього, в протоколі про адміністративне правопорушення 24-06-25/364 від 29.07.2014 року вказується на те, що в колективному договорі ПП «...» існують умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, про те не вказано які саме умови. Слід зазначити, що згідно акту перевірки, який є в матеріалах справи заробітна плата працівникам виплачувалась у строки встановлені законом, при цьому розміри заробітної плати дотримано і не порушено.

Відсутність у колективному договорі числа виплати авансу та заробітної плати, та відсутність розділу - контроль за виконанням колективного договору, не порушують становище працівників і не можуть бути підставою для притягнення до адміністративної відповідальності.

На підставі ч.1 ст.41 КУпАП та керуючись ст.ст. 38, 252, 283-285, 287 КУпАП суд,-

### ПОСТАНОВИВ:

Проведення у справі про адміністративне правопорушення передбачене ч.1 ст.41 Кодексу про адміністративні правопорушення України щодс - закрити.

Суддя :

В.В. Цуркан

Крім того, принагідно нагадуємо, що до 31 грудня 2014 року діє заборона на перевірки контролюючими органами.

# Скорочений робочий день напередодні святкових і неробочих: особливості

Відповідно до статті 53 Кодексу законів про працю України, напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину.

Проте, виникають запитання щодо можливості застосування даної норми для працівників, що працюють неповний робочий день, зокрема:

- *чи скорочується на одну годину робочий день сумісникам?*
- *яка тривалість робочого дня для осіб які працюють неповний, наприклад, чотирьохгодинний робочий день?*

Для отримання роз'яснення, Компанією «Вікторія» ініційовано запит до Міністерства соціальної політики України. З отриманої відповіді (лист Мінсоцполітики від 28.08.2014р. №397/13/116-14) зрозуміло, що тривалість роботи напередодні святкових і неробочих днів не скорочується для працівників, котрі працюють на умовах неповного робочого часу.

Відповідь Мінсоцполітики від 28.08.2014р. №397/13/116-14 подаємо нижче.



**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

28.08.14 № 397/18/16-14

На № 10/001055/001055 від 07.08.2014

**Універсальна правничо-  
фінансова аутсорсингова  
компанія „Вікторія”, ТОВ**

Про надання роз'яснення

а/с 522,  
м. Чернівці, 58001

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто ваше звернення і повідомляється.

Відповідно до статті 53 Кодексу законів про працю України напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

У зазначеній статті йдеться про скорочення тривалості не робочого часу, а роботи. Тобто, зазначена норма не передбачає скорочення робочого часу, а лише вимагає його перерозподілу таким чином, щоб напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи скорочувалась за умови, що норма тривалості робочого часу, передбачена законодавством (40 годин на тиждень), не скорочується і відповідно оплата праці зберігається в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Згідно зі статтею 56 КЗпП України неповний робочий час (неповний робочий день або неповний робочий тиждень) встановлюється за угодою між працівником та роботодавцем і оплата в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Враховуючи вищезазначене, норма статті 53 КЗпП України поширюється на працівників, які працюють за п'ятиденним чи шестиденним робочим тижнем з установленою законодавством нормою робочого часу. Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, ця норма не застосовується, тобто тривалість їх роботи напередодні святкових і неробочих днів не скорочується на одну годину.

Директор Департаменту

**О. Товстенко**

Хоромська 289-42-27

Департамент супутніх послуг

Компанії «Вікторія»

---

# Супровід перевірок з питань охорони праці

Компанія «Вікторія» окремо звертає увагу клієнтів на необхідність дотримання чинного законодавства з охорони праці. Це пов'язано з тим, що випадки здійснення контролю уповноваженими на те органами почастишали.

Слід відзначити, що перевірки з охорони праці проводять: **посадові особи Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляду)** на підставі Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України, затвердженого Наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України № 826 від 11.08.2011; **посадові особи Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України**, – у відповідності до Постанови правління Фонду «Про затвердження Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» № 63 від 20.12.2011; **посадові особи відповідних управлінь праці при місцевих органах самоврядування**.

При цьому, документи, що мають бути створені та використовуватись у суб'єкта господарювання (як підприємців, так й юридичних осіб) можна згрупувати у наступний перелік:

## I. Накази:

1. Наказ власника (керівника) про створення служби охорони праці або призначення відповідальної особи;
2. Наказ про створення комісії з питань охорони праці;
3. Наказ про затвердження інструкцій з охорони праці;

4. Наказ по підприємству про проведення медичного огляду працівників;
5. Наказ керівника, що затверджує Положення про стажування для працівників конкретної професії чи виду робіт;
6. Наказ про створення комісії з перевірки знань працівників підприємства з охорони праці.

## **II. Журнали:**

1. Журнал реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці;
2. Журнал реєстрації інструктажів на робочому місці;
3. Журнал реєстрації інструкцій з охорони праці;
4. Журнал обліку видачі інструкцій з охорони праці;
5. Журнал реєстрації особистих медичних книжок;
6. Журнал реєстрації осіб, що потерпіли від нещасних випадків.

## **III. Підтвердження проходження профільного навчання з охорони праці:**

1. Посвідчення керівника (підприємця) та відповідальних осіб з охорони праці про проходження навчання та перевірки знань з охорони праці
2. Положення про навчання працівників з питань охорони праці;
3. Програми по яких повинно проводитись навчання робітників з питань охорони праці;
4. Програма проведення вступного інструктажу;
5. Перелік професій, посадових осіб, які звільнені від проходження повторного інструктажу;
6. План-графік проведення навчання;
7. Перелік питань для перевірки знань з питань охорони праці;
8. Протоколи засідання комісії з перевірки знань.

#### **IV. У разі наявності робіт з підвищеною небезпекою:**

1. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі;
2. Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
3. Нормативні документи, що використовуються при проведенні робіт з підвищеною небезпекою.

#### **V. Інструкції:**

1. Перелік інструкцій з охорони праці;
2. Посадові інструкції та інструкції з охорони праці;
3. Інструкції для робітників пов'язаних з роботами з підвищеною небезпекою.

#### **VI. Підтвердження проходження медогляд та забезпечення спецодягом:**

1. Затверджений перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду;
2. Заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників;
3. Типові галузеві норми видачі спецодягу та спецвзуття;
4. Особиста карта обліку спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту
5. Відомість "Видача і повернення спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту".

#### **VII. Загальна документація:**

1. Штатний розпис;
2. Колективний договір;
3. Документи, що визначають (підтверджують) вид діяльності, форму власності, кількість працюючих, місцезнаходження (фактичне, юридичне);

4. Комплексні заходи;
5. Матеріали розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій;
6. Положення про функціонування на підприємстві системи управління охороною праці
7. Атестація робочих місць; підтвердження фінансування заходів з охорони праці.

Наведений перелік документів є базовим. Для конкретного суб'єкта господарювання Компанією «Вікторія» розробляється індивідуальний комплекс документів, необхідних для успішного виконання вимог документального забезпечення заходів з охорони праці.

**Контактний працівник** для замовлення послуги супроводу (підготовки до) перевірки з охорони праці: тел.: +38 095 595 77 77

**Адреса офісу:** м. Чернівці, вул. Першотравнева, 6, 1А.

Департамент юридичних та корпоративних

Послуг Компанії «Вікторія»

---

## **Про роботу працівників підприємця в нічний час**

Свіжий лист Мінсоцполітики від 18.06.2013р. №512/13/155-13, яким деталізуються обов'язки роботодавця-підприємця щодо тривалості робочого часу та оплати праці працівників, задіяних

до роботи в нічний час.

Висновки до листа:

- 1) листом визначено, в яких випадках в нічні зміни тривалість робочого часу скорочується. Проте й визначено, що не зважаючи на можливість скорочення часу роботи в нічні зміни, загальний час роботи, наприклад в тиждень – повинен відповідати 40 годинам. Це забезпечується, зокрема, графіками змінності.
- 2) Якщо працівник прийнятий для роботи лише в нічні зміни, тривалість його роботи не скорочується;
- 3) Оплата праці у нічний час проводиться у підвищеному розмірі. Цей розмір має відповідати Генеральній угоді та колективному договору, але в будь-якому випадку – не менше 20% тарифної ставки.

Щодо п. 3 – нагадаємо, що в рішенні Апеляційного суду в Чернівецькій області в справі № 33\794\65\13 зазначено:

*Ч. 3 ст. 96 КЗпП України встановлює, що формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), що встановлюються у розмірах, не нижчих, ніж визначені генеральною, галузевою (регіональною) угодою. У даній сфері діє Галузева угода між Міністерством економіки України, асоціацією роботодавців торгівлі та комерційної сфери України і Всеукраїнською профспілкою працівників підприємств торгівлі, громадського харчування та послуг. Проте, ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає, що положення генеральної, галузевої (міжгалузевої),*

*територіальної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.. Відповідно до абзацу 6 п. 2 листа Міністерства праці і соціальної політики України від 06.09.2007 року № 556/13/155-07, на підприємства, які при підписанні галузевої угоди не були представлені хоча б однією із сторін (власник або уповноважений ним орган, як одна сторона чи від сторони трудового колективу – профспілка), норми угоди не діють безпосередньо і не є обов'язковими*

Отже, враховуючи, що підприємець не підписує колективний договір (див. лист Мінсоцполітики від 04.06.2013р. № 212/13/133-13), а також те, що підприємець може не бути підписантом Генеральної угоди, до застосування залишається граничне обмеження в розмірі 20% від тарифної ставки.

Скан листа Мінсоцполітики від 18.06.2013р. №512/13/155-13 подаємо нижче:



**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

18.06.2013 № 512/13/155-13

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Задорожньому Р.Г.**

а/с 522  
м. Чернівці  
58001

Департамент заробітної плати та умов праці розглянув Ваш лист щодо роботи у нічний час і повідомляє.

Відповідно до статті 54 КЗпП України при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема, у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

При роботі у нічний час може скорочуватися лише тривалість зміни, а тижнева норма годин робочого часу не скорочується. Тобто, в одну ніч тривалість роботи може бути скорочена на одну годину, а через декілька днів на цей же час має бути продовжена тривалість роботи у денний час. Тому, скорочення тривалості роботи у нічний час провадиться в межах встановленого працівнику режиму робочого часу. Графіки змінності мають забезпечити відпрацювання 40-годинного робочого тижня.

Тривалість роботи не скорочується у разі, коли працівник прийнятий для роботи лише у нічні зміни.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Ведення табельного обліку робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях регламентується наказом Держкомстату України від 05.12.2008

