



УДК 349.2

СУМОВАНИЙ ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ

Малишевська З.Я.,
здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

У статті з'ясовано правову природу сумованого обліку робочого часу. Надано авторське визначення даного терміна. Досліджено сутність цього правового явища.

Ключові слова: сумований облік, робочий час, трудові права, працівник, праця.

В статье выяснена правовая природа суммируемого учета рабочего времени. Дано авторское определение данного термина. Исследована сущность этого правового явления.

Ключевые слова: суммированный учет, рабочее время, трудовые права, работник, труд.

Malyshevskaya Z.Ya. SUMMARIZED ACCOUNTING OF WORKING TIME

In the article the legal nature of summed accounting of working time is clarified. The author's concept of this term is defined. The essence of this legal phenomenon is investigated.

Key words: summed accounting, working time, labor rights, employee, labor.

У зв'язку з розширенням ринку праці й активної конкуренції серед роботодавців та працівників усе більшого значення набувають альтернативні режими робочого часу, які значно відрізняються від загальноприйнятих та часто використовуваних. На даний момент п'ятиденний або шестиденний режим робочого часу не може належно врегулювати трудову діяльність працівників, забезпечувати її результативність і продуктивність.

Сумований режим робочого часу являє собою специфічну організацію робочого часу, яка дає можливість раціонального використання кожної робочої години, забезпечує водночас дотримання прав, свобод і законних інтересів як працівників, так і роботодавців, а також ефективно задовольняє їхні потреби.

Сьогодні важливим є застосування нових механізмів для регулювання трудової діяльності працівників. До того ж це можливо завдяки наявним способам упорядкування трудових відносин, що передбачають зменшення впливу держави. Застосування різних підходів до обліку робочого часу є актуальним, адже різноманітність професій і трудових функцій потребує диференціації. Застосування лише загального обліку режиму робочого часу не є доцільним, оскільки характер праці може бути абсолютно різним на кожному підприємстві, в установі чи організації.

Саме тому необхідно дослідити такий альтернативний вид обліку робочого часу, як «сумований», «підсумковий», або «підсумований» (ці поняття є тотожними). Сучасні тенденції до встановлення альтернативних режимів робочого часу потребують якісного дослідження. Вивчення сумованого обліку часу актуальне, оскільки трудова діяльність деяких працівників може мати неоднорідний та специфічний характер, потребує справедливого врахування відпрацьованого часу з метою встановлення гідної заробітної плати.

Ю. Дмитренко зазначає, що підсумований облік робочого часу є встановленням робочого часу за такого режиму трудової діяльності, коли тривалість щоденної роботи (робочої зміни) може варіюватися в певних межах, залежно від норми робочого дня, од-

нак ця норма дотримується в середньому за певний період, як-от календарний тиждень, місяць, квартал чи рік. У разі здійснення трудової діяльності понад встановлену норму працівникові гарантуються компенсації у вигляді додаткових днів для відпочинку за певний обліковий період [1, с. 277–278]. Сумований облік робочого часу застосовується за ненормованого режиму роботи, коли неможливо встановити чи передбачити тривалість конкретного робочого дня.

Сумований облік робочого часу – спосіб обліку, за якого робітник має відпрацювати встановлену норму робочого часу за визначений обліковий період [2]. Таке лаконічне визначення належно характеризує досліджуване трудове явище. Проте не можна визначити характерні особливості сумованого обліку робочого часу, адже за загальним обліком робочого часу співробітник повинен відпрацювати законодавчо встановлену норму робочого часу.

Н. Болотіна визначає сумований облік робочого часу як здійснення трудової діяльності протягом середньої, встановленої законом тривалості робочого дня, а також робочого тижня за чітко визначений період обліку [3, с. 345]. Науковець зазначає, що конкретно визначена тривалість здійснення трудової діяльності може різнитися, однак співробітник повинен відпрацювати загальну кількість часів роботи в межах певного календарного періоду. Це означає, що в разі встановлення 40-годинного тижня працівник може працювати не по 8 годин на день, а інколи більше чи менше, залежно від обставин і завдань.

Лаконічне визначення запропонував Меелі Мійдла-Ванаталу, за яким сумованим обліком робочого часу є робочий час, який розподіляється в межах певного облікового періоду непропорційним способом [4, с. 2]. Відповідно до даного визначення, установлені, наприклад, 144 години на місяць, протягом яких працівник повинен виконувати визначену трудовим договором трудову діяльність нерівномірно розподіляються в межах даного місяця. Тобто можлива робота і 10 годин на день, і 4 години на день тощо. Гнучкість гра-

фіка виконання трудової функції зручна для працівника, а також доцільна для роботодавця, адже в сумі співробітник фактично відпрацює ту ж саму норму робочого часу.

Зважаючи на вищенаведені дефініції, доцільно запропонувати власне визначення досліджуваної категорії. Отже, сумованим обліком робочого часу є облік робочого часу, який через особливості здійснення працівником своєї трудової діяльності може варіюватися та передбачає встановлення чіткої норми робочого часу в межах певного календарного проміжку, наприклад, тижня, місяця, кварталу чи року.

Ю. Орловський і А. Нуртдінова зазначають, що коли в організаціях, на окремих виробництвах, у цехах, на дільницях і на деяких видах робіт за умовами виробництва не може бути дотримана встановлена для зайнятих у них категорій працівників щоденна або щотижнева тривалість роботи, допускається відпрацювання середньої величини встановленої норми робочого часу за певний період, щоби тривалість робочого часу за цей період не перевищувала нормальної кількості годин, тобто допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу за обліковий період. Тривалість облікового періоду може становити один місяць, квартал, інші періоди, але не повинна бути більшою за рік. Зокрема, різні варіанти графіків змінності, що застосовуються на безперервному виробництві, ґрунтуються на підсумованому обліку робочого часу. Підсумований облік робочого часу запроваджується для працівників транспорту, торгівлі, працівників театрів, робота яких безпосередньо пов'язана із проведенням і обслуговуванням вистав і репетицій, працівників сільськогосподарства в період напружених польових робіт тощо [5, с. 243]. Даний вид обліку робочого часу застосовується у зв'язку зі специфікою роботи окремих категорій працівників або діяльності певного підприємства, установи чи організації. Зокрема, щодо працівників, трудова діяльність яких пов'язана з обслуговуванням, виконанням невідкладних робіт, застосовується даний облік робочого часу, оскільки характер їхньої праці непередбачуваний і такий, що неможливо визначити конкретною добовою чи тижневою нормою робочого часу.

Підсумований облік робочого часу передбачає, що в окремі робочі дні (зміни) у межах облікового періоду допускається виконання трудової діяльності понаднормово за умови, що тривалість робочого часу за обліковий період не перевищуватиме нормального числа робочих годин. Обліковий період може визначатися рівним місяцю, кварталу, іншому періоду, але не може перевищувати одного року [6, с. 443]. Автор допускає наявність граничної межі встановлення періоду для сумованого обліку, вказуючи на те, що він не може перевищувати одного року. Зауважимо, що за такого обліку робочого часу можливе залучення працівників до понаднормової роботи, однак загальна тривалість робочого часу за певний обліковий період не може бути перевищена.

Режим підсумованого обліку робочого часу може запроваджуватися на безперервно діючих підприємствах, в установах і організаціях, а також на окремих виробництвах, у цехах, на дільницях, у відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (праці) не може додержуватися встановлена законодавством для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу. Підсумований облік робочого часу за наявності підстав для його застосування може запроваджуватися лише за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (ст. 61 Кодексу законів про працю України) [7]. За відсутності профспілкової організації питання про запровадження й умови застосування підсумованого обліку робочого часу доцільно вирішувати в колективному договорі за погодженням з органом, уповноваженим представляти інтереси трудового колективу [8]. Установлення сумованого обліку робочого часу за погодженням з органом, який зобов'язаний представляти інтереси працівників, є необхідною умовою недопущення зловживань із боку роботодавця і безпідставного залучення до понаднормової роботи працівників. Установлення для роботодавця обов'язку погоджувати використання даного виду обліку робочого часу означає фактичний контроль профспілки за належним і законним застосуванням сумованого обліку робочого часу. Це необхідно для забезпечення дотримання прав та гарантій працівників.

У ч. 2 п. 6 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 р. № 138, за обліковий період для сумованого обліку робочого часу встановлюється один місяць. Також можливе застосування в деяких випадках інших календарних періодів для сумованого обліку робочого часу, наприклад декади, що становить собою 10 календарних місяців, квартал, півріччя та навіть року. У сільському господарстві (у рільництві) може застосовуватися розрахунковий річний період (від початку весняно-польових до закінчення осінньо-польових робіт) [9]. Тобто облікові періоди сумованого обліку часу обмежуються календарним роком, що є логічним і конструктивним. Як можна побачити, сумований облік робочого часу визначається залежно від певної роботи, оскільки, наприклад, сільськогосподарська діяльність безпосередньо залежить від погодних умов, тому встановити чітку добову чи тижневу норму робочого часу для працівника здається неможливим.

За підсумованого обліку робочого часу передбачена законодавством норма робочого часу повинна бути дотримана не щоденно чи щотижнево, а за більш тривалий час (обліковий період) – місяць, квартал, сезон, рік. Щоденна чи щотижнева тривалість робочого часу може відхилятися (збільшуватися чи зменшуватися) від установлених законом норм робочого дня чи робочого тижня. Для ведення підсумованого обліку робочого часу обирається оптимальний період (місячний, кварталний, річний), протягом



якого здійснюється сумування робочого часу з умовою, що в розрахунку на тиждень норма на кожного, хто працює, не повинна перевищувати 40 годин [10, с. 13–14]. Отже, за сумованого обліку робочого часу допускаються відхилення від добової чи тижневої норми, що виділяє даний вид обліку з-поміж інших. Незважаючи на чітко встановлений обліковий період за сумованого обліку робочого часу, тривалість останнього не повинна перевищувати гранично допустимої в розмірі 40 годин на тиждень.

М. Скороплясом наводиться твердження, згідно з яким підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. За підсумованого обліку робочого часу норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем із розрахунку 40-годинного робочого тижня з урахуванням скорочення робочого часу напередодні святкових та неробочих днів [8]. Даний документ фіксує час початку та закінчення роботи, відповідно до нього здійснюється сумований облік робочого часу конкретного працівника. За сумованого обліку робочого часу не допускається перевищення тижневої тривалості робочого часу понад 40 годин на тиждень, а також ураховуються святкові та вихідні дні в загальний обліковий період для сумованого обліку робочого часу.

За Г. Горіною й О. Панич, таблиць обліку робочого часу складається за типовою формою № П-5 та містить список усіх працівників підприємства загалом (або за кожним структурним підрозділом окремо), а також щоденні відмітки про використання робочого часу протягом періоду, що обліковується. Форма таблиця затверджена наказом Державного комітету статистики «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» № 489 від 5 грудня 2008 р. [11]. Але ця форма має рекомендаційний характер. Тому її можна змінювати для власних потреб, але всі передбачені затвердженою формою показники мають зберігатися [12, с. 35]. Даний таблиць є невід'ємним атрибутом будь-якого виду обліку робочого часу, зокрема сумованого обліку. Однак що стосується останнього, то таблиць відіграє важливу роль, оскільки забезпечує фіксацію робочого часу, тим самим не допускає зловживань із боку роботодавця щодо залучення працівника для роботи в понаднормовий час.

Згідно зі ст. 62 Кодексу законів про працю, роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у виняткових випадках. Відповідно до вимог ст. 65 Кодексу законів про працю, надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Роботодавець повинен вести облік як усього робочого часу, так і надурочних робіт кожного працівника [7]. У контексті досліджуваної теми, за сумованого обліку робочого часу працівників дані норми означають, що роботодавець враховує як загальну норму робочого часу, так і час, на який праців-

ник залучається для роботи понаднормово. Оскільки надурочна робота є предметом для зловживань із боку роботодавця, здається очевидною необхідність контролювати виконання працівником трудової діяльності в час, витрачений понад встановленої норми, за будь-якого виду обліку робочого часу.

Згідно з вимогами ст. ст. 106 Кодексу законів про працю, у разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у подвійному розмірі. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається. За погодинної системи оплати праця в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки. За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата в розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, за всі відпрацьовані надурочні години. Отже, як надурочні мають оплачуватися всі години, відпрацьовані понад установлений робочий час в обліковому періоді, у подвійному розмірі. Оплата за всі години надурочної роботи провадиться наприкінці облікового періоду [7]. З наведеного можна констатувати, що навіть за сумованого обліку робочого часу, незважаючи на гнучкість графіку роботи працівника, надурочні роботи передбачають справедливу та раціональну оплату. Дані положення є гарантією належного стимулювання працівників до роботи в понаднормовий робочий час, а також є гарантією забезпечення принципу справедливості трудових відносин.

Оскільки законодавство встановлює, що запровадження підсумованого обліку робочого часу допускається за погодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, то порядок і умови повинні бути визначені в колективному договорі. У колективному договорі підприємства необхідно вказати категорію працівників, які працюють в умовах сумованого обліку робочого часу, тобто за графіком. Має бути зазначена гранична тривалість роботи протягом дня, тобто конкретна тривалість робочої зміни (10, 12, 18 годин чи інша). Якщо підзаконними актами гранична тривалість роботи протягом дня не врегульована, то вона визначається безпосередньо в колективному договорі. Коли це визначено законодавством, необхідно керуватися відповідним нормативно-правовим актом [13]. Сумований облік робочого часу є особливим видом обліку, який вимагає належного контролю за дотриманням роботодавцем трудових норм та забезпечення непорушності прав і свобод працівників. Колективний договір безпосередньо деталізує загальноправові положення у сфері трудових відносин, а це означає, що даний акт колективно-договірної регулювання спрямований на максимальне врегулювання відносин у сфері сумованого обліку робочого часу та забезпечення оптимальної диференціації даного виду обліку залежно від діяльності підприємства, установи чи організації, а також категорії працівників.

Окрім того, у колективному договорі необхідно вказати обліковий період такого робочого часу – місяць, квартал, півріччя чи рік. За підсумованого обліку робочого часу норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем у розрахунку 40-годинного робочого тижня з урахуванням скорочення робочого часу напередодні святкових і неробочих днів [13]. Дане положення має бути першочергово закріплене в колективному договорі та максимально врегульоване, адже воно є основною складовою частиною сумованого обліку робочого часу, його особливістю, а отже, неодмінно має бути включено в зміст колективного договору.

Л. Грузінова зауважує, що за обліковий період можна брати різні відрізки часу: місяць, квартал, календарний рік, однак здебільшого застосовується помісячний облік робочого часу [14, с. 15]. Це є оптимальним періодом для сумованого обліку, проте, як уже зазначалося, обліковий період даного виду обліку визначається за характером діяльності підприємства, а також з урахуванням специфіки трудової діяльності конкретного працівника чи працівників, щодо яких встановлюється даний вид обліку робочого часу.

В. Вітковський акцентує увагу на тому, що в процесі дослідження норм тривалості робочого часу як гарантії захисту права працівника на життя важливим є питання підсумованого обліку робочого часу. Адже існують підприємства, на яких у зв'язку з особливими умовами праці не може бути дотримана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, що ускладнює певним чином можливість забезпечення права працівника на відпочинок, а отже, створюються перепони для належного захисту його права на життя. Згідно з положенням ст. 61 Кодексу законів про працю, підсумований облік на таких підприємствах запроваджується за умови, якщо тривалість робочого часу за обліковий період не перевищує нормальної кількості робочих годин [15, с. 23]. Сумований облік робочого часу – механізм, який не лише сприяє здійсненню працівником його трудової діяльності, адже передбачає гнучкий графік роботи, а ще й забезпечує максимальне дотримання прав працівника. Такий облік робочого часу повинен передбачати умови, що не допускають порушення конституційного права людей на належний відпочинок.

В. Прокопенко зазначає, що за сумованого обліку робочих годин переробки в окремі дні можуть компенсуватися недоробком в інші [16, с. 299]. Науковець чітко відобразив у даному твердженні правову природу сумованого обліку робочого часу, який визначає графік роботи працівників як гнучкий.

Дослідник розкриває механізм сумованого обліку робочого часу, за яким загальна кількість годин за робочий день помножується на число робочих днів у встановленому обліковому періоді. Такий спосіб є логічним, оскільки, незважаючи на гнучкість та різну тривалість кожного робочого дня за такого обліку робочого часу, працівнику потрібно

відпрацювати загальну кількість годин за обліковий період.

Отже, розглянувши аспекти сумованого обліку робочого часу, можна стверджувати, що його сутність полягає в тому, щоби визначити більш широкий обліковий період у зв'язку з особливістю окремої трудової діяльності, розподілити норму робочого часу з урахуванням встановленого обмеження щодо її максимальної тривалості (40 годин на тиждень) та необхідним часом відпочинку для співробітників, які працюють за сумованим обліком робочого часу, що має бути не меншим, ніж 12 годин на день.

За сучасних тенденцій щодо розвитку ринку праці та трудових правовідносин застосування сумованого обліку робочого часу стає популярним, оскільки створює гнучкий графік роботи, надає працівнику можливість для здійснення іншої діяльності, наприклад, навчання чи творчості. В умовах серйозної економічної кризи даний вид обліку робочого часу є актуальним і дозволяє працівнику ефективно оперувати своїм часом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дмитренко Ю. Трудове право України : підручник. Київ, 2009. 624 с.
2. Система обліку робочого часу "STOPTime 4.0". Настанова користувача. URL: http://cardsys.com/data/download/4_STOPTime_4_0_Nastanova_koristuvacha_.pdf.
3. Болотіна Н. Трудове право України : підручник. 4 вид., стер. Київ, 2006. 725 с.
4. Меєли Мийдла Ванаталу. Рабочее время и время отдыха. 2014. 24 с.
5. Трудовое право России : учебник / под ред. Ю. Орловского, А. Нуртдинова. Москва, 2008. 608 с.
6. Трудовое прав России : учебник для бакалавров / под ред. Ю. Орловского. Москва, 2014. 854 с.
7. Кодекс законів про працю України: Закон № 322VIII від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
8. Скоропляс М. Підсумований облік робочого часу і оплата праці. URL: <http://tdippte.gov.ua/index.php/zapytanniatavidpovidi/zarobitnaplata/231porciop>.
9. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу: наказ Міністерства праці та соціальної політики № 138 від 19 квітня 2006 р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN20158.html.
10. Кулачок Л. Лекція № 12. Тема 9: Робочий час і час відпочинку. *Правове регулювання робочого часу*. URL: <http://www.jurfak.univer.kharkov.ua/studentu/newlections/Trudpravo12.pdf>.
11. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Державного комітету статистики України № 480 від 5 грудня 2008 р. URL: http://uazakon.com/documents/date_32/pg_gnnvxf/index.htm.
12. Горіна Г., Панич О. Табелі обліку використання робочого часу. *Праця і закон*. 2013. № 11. С. 35–38.
13. Довженко Р. Порядок застосування підсумованого обліку робочого часу. URL: http://bilyaivkarda.odessa.gov.ua/strukturpdrozdlirda/upravlnnya/bilyaivkaupravlnnyasocialnogo_zahistu/poryadokzastosuvannyapdsumovanogooblkurobochogoc_hasu/.
14. Грузінова Л., Короткін В. Трудове право України : навчальний посібник. Київ, 2003. 104 с.
15. Вітковський В. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя. *Адвокат*. 2010. № 12. С. 22–26.
16. Прокопенко В. Трудове право України : підручник. Харків, 1998. 480 с.