Згідно зі статтею 57 Кодексу законів про працю України *(далі — КЗпП України)* час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіками змінності у відповідності з законодавством.

Відповідно до частини другої статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року № 3356-XII (із змінами) у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, зокрема, режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку, нормування та оплати праці тощо.

Варто зазначити! Загального нормативно-правового акта, який би передбачав порядок встановлення тривалості робочої зміни 24 чи 12 годин, на даний час немає.

Відповідно до статті 54 КЗпП України при роботі у 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 КЗпП України).

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.

Зверніть увагу! Нічним вважається час з 10-ої години вечора до 6-ої години ранку.

У листі Міністерства соціальної політики України «Щодо тривалості робочої зміни» від 30.11.2012 року № 463/13/116-62 роз'яснюється, що при роботі у нічний час може скорочуватися лише тривалість зміни, а тижнева норма годин робочого часу не скорочується. Тобто у 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 у межах встановленого працівнику режиму робочого часу. Графіки змінності мають забезпечити відпрацювання 40-годинного робочого тижня.

Враховуючи вищезазначене, у випадку, коли працівник прийнятий для роботи у нічні зміни, їх тривалість не скорочується.

Також у разі необхідності за умовами виробництва роботодавець може встановити однакову тривалість змін, тобто зрівняти денну зміну з нічною, якщо працівник працює змінами.

Згідно з пунктом 4 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці України від 19.04.2006 року № 138, виходячи з виробничих потреб, роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або у колективному договорі може встановлювати з урахуванням характеру та умов праці тривалість роботи протягом до 12 годин робочого часу на зміну. Не рекомендується встановлювати подовжену тривалість робочого дня на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.

На запит Міністерства праці України Інститут медицини праці у своєму листі від 27.05.2003 року № 11/392 зазначає, що «графіки з 12-годинними змінами можуть бути привабливими як для працюючих, так і для роботодавців з тієї причини, що при їх використанні значно більше часу відводиться на відпочинок між змінами у порівнянні, наприклад, з 8-годинними графіками. Однак встановлення подовженої тривалості робочого дня працівникам не рекомендується, оскільки така тривалість роботи призводить до значного напруження організму і, як наслідок, до швидкого розвитку втоми. Тому більш тривала зміна може мати негативні наслідки для працездатності та стану здоров'я працюючих. Особливо це стосується тих випадків, коли графік передбачає роботу як у денних, так і у нічних змінах».

Отже, враховуючи вищезазначене, режим роботи, тривалість робочого часу (зміни) та часу відпочинку встановлюються роботодавцем
(власником чи уповноваженим ним органом) спільно з виборним органом первинної профспілкової організації
у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі з дотриманням норм
та
гарантій,
передбач
ених чинним законодавством

України
та
відповідною
Галузевою угодою.