**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

**ЛИСТ**

**від 30.11.2012 р. N 463/13/116-62**

**Щодо тривалості робочої зміни**

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто звернення і повідомляємо.

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.

Це означає, що при роботі в 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.

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

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

Загального нормативно-правового акта, який би давав право встановлювати тривалість зміни 24 чи 12 годин, на даний час немає.

Згідно з пунктом 4 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Мінпраці від 19.04.2006 р. N 138, виходячи з виробничих потреб, роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або в колективному договорі може встановлювати з урахуванням характеру і умов праці тривалість роботи протягом **до 12 годин робочого часу на зміну**. Не рекомендується встановлювати продовжену тривалість робочого часу умовами праці.

На запит Мінпраці Інститут медицини праці у своєму листі від 27.05.2003 р. N 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 в 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 довга зміна може мати негативні наслідки для працездатності і стану здоров'я працюючих. Особливо це стосується тих випадків, коли графік передбачає роботу як в денних, так і в нічних змінах".

Крім того, статтею 143 проекту Трудового кодексу України передбачено, що максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин.

Згідно зі ст. 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, оплати праці.

Відповідно до зазначеного режим роботи, тривалість робочого часу (зміни) і часу відпочинку встановлюються роботодавцем у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, встановлених чинним законодавством та Галузевою угодою.

|  |  |
| --- | --- |
| **Заступник директора Департаменту -****начальник відділу** | **Т. Сташків** |