

## Відповідаємо на запитання: як оформити неповний робочий час на період свята?

Наближається День знань. Працівники – батьки учнів, бажають провести дітей до школи. Оскільки 1 вересня доводиться на робочий день, середу, виникає питання – як оформити відсутність працівника на роботі певний час в День знань, на період урочистостей з цього приводу?

Надаємо поради працівникам та роботодавцям щодо оформлення відсутності працівника на час урочистостей.

Один з варіантів – встановити за заявою працівника **неповний робочий час** на період свята.

### Як це оформити? І чому «за заявою працівника»?

Згідно із загальними правилами [ст. 52 Кодексу законів про працю України](#) (далі — КЗпП), для працівників устанавлюється 5-денний робочий тиждень із двома вихідними днями. На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва й умовами праці запровадження 5-денного робочого тижня є недоцільним, устанавлюється 6-денний робочий тиждень з одним вихідним.

Робочим часом вважається встановлений законом або угодою сторін час, протягом якого працівники за правилами внутрішнього трудового розпорядку й умовами трудового договору повинні виконувати свої трудові обов'язки. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год на тиждень ([ст. 50 КЗпП](#)).

Правові підстави провести дітей до школи у робочі день працівникам дає [ст. 56 КЗпП](#), якою передбачено, що «неповний робочий день або неповний робочий тиждень може встановлюватись за угодою між працівником і роботодавцем як при прийнятті на роботу, так і згодом».

Такий режим роботи може реалізовуватися як неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

При роботі на умовах неповного робочого дня працівник працює тільки частину робочого дня в День знань: наприклад, з 14.00 до 18.00.

При умовах неповного робочого тижня працівник не працює в День знань, інші робочі дні тижня будуть для нього робочими із звичайною тривалістю робочого дня.

На підставі заяви за резолюцією роботодавця видається наказ про встановлення працівнику неповного робочого часу.

В наказі про встановлення неповного робочого часу зазначається період, на який такий режим роботи встановлюється; вказується кількість годин (якщо йдеться про неповний день), або кількість днів (за встановленням неповного робочого тижня).

Робота на умовах неповного робочого часу оплачується пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.

Працювати на умовах неповного робочого часу мають право всі працівники, але такий режим встановлюється за угодою сторін.

**Принагідно нагадуємо:** законодавством визначені випадки обов'язкового введення неповного робочого часу за бажанням працівника. Роботодавець зобов'язаний устанавити неповний робочий час для таких категорій працівників, на прохання:

– вагітної жінки ([ч. 1 ст. 56 КЗпП](#));

– жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, у тому

числі таку, що перебуває під її опікою ([ч. 1 ст. 56 КЗпП](#));

– жінки, що доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку ([ч. 1 ст. 56 КЗпП](#));

– батька, який виховує дітей без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі) ([ст. 186<sup>1</sup> КЗпП](#));

– опікунів (піклувальників) ([ст. 186<sup>1</sup> КЗпП](#));

– одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів ([ст. 186<sup>1</sup> КЗпП](#));

– жінки в період перебування у відпустці для догляду за дитиною. Це право поширюється також на батька дитини, інших родичів, які фактично доглядають за дитиною в період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною (ч. 4 ст. 18 Закону України «Про відпустки»);

– інвалідів незалежно від групи інвалідності ([ст. 172 КЗпП](#)).

Прес-служба Головного управління Держпраці в Одеській області