

Чергування як різновид робочого часу

Вважається, що робочий час — час, упродовж якого працівник повинен знаходитись на роботі і виконувати покладені на нього трудові обов'язки з дотриманням Правил внутрішнього трудового розпорядку, а місцем роботи, де працівник знаходиться протягом робочого часу, може бути як постійна робота, так і місце, де працівник може знаходитись за розпорядженням роботодавця (відповідно до статті 1 Проекту Трудового кодексу України [3], розробленого Кабінетом Міністрів України, робочий час – це час, протягом якого працівник знаходиться у розпорядженні роботодавця і повинен виконувати свої трудові обов'язки, а також інші відрізки часу, що відповідно до законів України чи інших нормативно – правових і локальних нормативних актів про працю відносяться до робочого часу; робоче місце – це місце постійного або тимчасового перебування працівника в процесі виконання трудових обов'язків).

Залежно від тривалості робочий час поділяється на робочий час нормальної тривалості, скорочений та неповний робочий час та подовжений робочий час (надурочні роботи, роботи з ненормованим робочим днем, чергування).

Чергування [1] - перебування працівника за розпорядженням роботодавця на ПУО після закінчення робочого дня або у неробочі дні з метою безперебійного оперативного вирішення невідкладних справ, що можуть виникнути в неробочий час; при цьому, як правило, працівником виконуються не свої звичайні трудові обов'язки. Після закінчення робочого дня, у вихідні дні та святкові дні чергування допускається тільки у виключних випадках (за погодженням з профспілкою ПУО) і не частіше одного разу на місяць.

Якщо працівник повинен чергувати після закінчення роботи у свою зміну, то його вихід на роботу переноситься в день чергування на більш пізній час.

Тривалість чергування (або тривалість роботи разом з чергуванням) не може перевищувати встановленої тривалості робочого дня (робочої зміни) на ПУО. Чергування у вихідні і святкові дні компенсується наданням відгулу тієї самої тривалості, що і чергування упродовж найближчих десяти днів.

Відповідно до проекту вже зазначеного нами Трудового кодексу України [3; ст. 223] чергування – це обов'язок працівника знаходитись на ПУО на робочому чи іншому визначеному роботодавцем місці чи вдома з метою вирішення невідкладних питань та виконання термінових робіт. Чергування може вводитись роботодавцем відповідно до виробничих потреб. Чергування працівників на виробництві після закінчення робочого дня (зміни), у вихідні дні та дні державних і релігійних свят провадиться тільки у виняткових випадках. Графік чергування та його тривалість затверджується роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом / вільно обраними представниками (представником) працівників. Час чергування на виробництві разом із тривалістю робочого дня (зміни), коли чергування здійснюється після закінчення робочого дня (зміни), не може перевищувати тривалість щоденної роботи, а тривалість чергування на виробництві чи вдома у вихідні дні та дні державних і релігійних свят, а також удома не може перевищувати восьми годин на добу. Залучення працівників до чергування з метою вирішення невідкладних питань та

виконання термінових робіт, що виходять за межі їх трудових обов'язків не допускається. Залучення до чергування працівників за ініціативою роботодавця дозволяється не більше одного разу на місяць, а за згодою працівника не більше одного разу на тиждень. Забороняється залучати до чергування вагітних жінок і працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років. Працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей-інвалідів або дітей віком від трьох до п'ятнадцяти років, можуть залучатися до чергування тільки вдома та за умови їх письмової згоди. Час чергування на виробництві включається до робочого часу у повному розмірі. Законодавством про працю галузевою угодою чи колективним договором може передбачатись включення до робочого часу лише частини часу чергування, якщо під час чергування працівник може відпочивати. Час чергування вдома включається до робочого часу у розмірі не меншому як п'ятдесят відсотків. Залучення працівників до чергування не може порушувати місячну норму робочого часу. У випадках залучення працівника до чергування в день, який є для нього вихідним, йому надається інший вихідний день упродовж того ж календарного місяця (до чи після чергування). У разі залучення до чергування працівників після закінчення робочого дня, явка на роботу для працівників, які працюють на умовах як нормованого, так і ненормованого робочого дня, переноситься у день чергування на більш пізній час. Тривалість чергування або роботи разом із чергуванням не може перевищувати нормальну тривалість робочого дня.

В чинному Кодексі законів про працю України від 10.12.1971 питання щодо застосування чергування не врегульоване [2; Гл. 4].

Список використаних джерел:

1. Постанова Секретаріату ВЦРПС «Про чергування на підприємствах і установах» від 02.04.1954 р.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. - // Відомості Верховної Ради України. - 1971. - (Додаток до № 50). - Ст. 21 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Проект Трудового кодексу України, розробленого Кабінетом Міністрів України (2014 р.).