

Щодо залучення працівників до чергувань

About involvement of employees to duty

Ольга Тихонюк

Ключові слова:

чергування, надурочна робота, робота з ненормованим робочим днем, відгул.

Key words:

duty, daily duty, compensatory leave, time off.

Постановка проблеми. Найбільш важливими питаннями правового регулювання порядку залучення працівників до чергування є питання місця, тривалості, частоти та оплати чергування, але через неврегульованість у чинному Кодексі законів про працю України питання щодо застосування чергувань, як наслідок, стало звичним *ототожнювати* з чергуванням, надурочними (понаднормовими) роботами і роботами з ненормованим робочим днем, а також виходом на роботу працівника у відповідну зміну (робота за змінами). Виходячи з цього, роботодавець змушений уточнювати в колективному та трудовому договорі, про що саме йдеться, залучаючи працівників до певного виду роботи (тут і надалі курсив наш. – О.Т.).

Метою статті є дослідження автором чергування як різновиду робочого часу, механізму залучення працівників до чергувань та можливих варіантів компенсації за чергування, а також аналіз самої процедури запровадження чергування.

Стан дослідження проблеми. Безпосередньо питанням чергування приділили увагу такі науковці, як Т.М. Іванова, О.Є. Костюченко, О.І. Процевський, О.О. Огородник, В.Д. Авескулов, Ю.В. Баранюк, С.В. Сищенко.

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

Нині *чергуванням* вважається перебування працівника за розпорядженням роботодавця на підприємстві до початку чи після закінчення робочого дня або у неробочі дні як відповідального за порядок із метою безперебійного оперативного вирішення невідкладних справ, що можуть виникнути в неробочий час, а також для передачі інформації; при цьому, як правило, працівником виконуються не свої звичайні трудові обов'язки¹; у свою чергу, В.Д. Авескулов пропонує *чергуванням* вважати «обов'язок працівника щодо виконання невідкладних завдань, яке відбувається поза межами основної частини його робочого часу за наперед визначеним планом, затвердженим у спеціальному локальному нормативно-правовому акті, виданому роботодавцем та погодженому з виборним органом первинної профспілкової організації²».

Після закінчення робочого дня, у вихідні дні та святкові дні чергування допускається тільки у виключних випадках (за погодженням із профспілкою підприємства) і не частіше одного разу на місяць, але перелік виняткових випадків чинним законодавством про працю України *не визначений*, отже, роботодавцю доцільно прописати їх у колективному договорі (колективний договір може передбачати запровадження чергування працівників на об'єкті та вдома; випадки залучення до чергування і категорії осіб, які можуть бути залучені до чергування, тощо). Зазначимо, що чергування *вдома* може виконуватись як у межах норми робочого часу, так і за його межами (як це закріплено в Наказі № 308/519 щодо медичних працівників), а отже, роботодавець матиме у своєму розпорядженні необхідного фахівця на випадок виникнення над-

¹ Про чергування на підприємствах і установах : Постанова Секретаріату ВЦРПС № 233 від 02.04.1954 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-54>.

² Авескулов В.Д. Правове регулювання чергувань / В.Д. Авескулов // Право та інновації. – 2016. – № 1 (13). – С. 206.

звичайної ситуації, а працівник, у свою чергу, не буде змушений перебувати на робочому місці в очікуванні реальної роботи; водночас чинними нормативно-правовими актами не встановлено обмежень для чергувань на дому, адже вони мають виконуватися з урахуванням часу відпочинку працівників.

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

Зауважимо, що тривалість чергування (або тривалість роботи разом із чергуванням) не може перевищувати встановленої тривалості робочого дня (робочої зміни) на підприємстві. Чергування у вихідні і святкові дні не підлягає оплаті, а компенсується наданням *відгулу* тієї ж тривалості, що і чергування упродовж найближчих десяти днів (відповідно до чинного законодавства про працю України роботодавець виплачує заробітну плату працівникові за виконану ним роботу за трудовим договором (контрактом), а оскільки під час чергування обов'язки за трудовим договором *не виконуються*, цей час фактично не є робочим часом працівника і зазвичай *не оплачується*). Звертаємо увагу, що у разі звільнення працівника, що не отримав відгул за чергування, роботодавець повинен надати йому відгул за чергування до звільнення.

У разі виникнення необхідності чергування роботодавець за погодженням із профспілкою підприємства затверджує відповідний *графік* чергування. Залучення працівників до чергування за графіком провадиться за письмовим *наказом* (розпорядженням) керівника підприємства, у якому мають передбачатися дні відпочинку, що надаються працівникам за чергування. Окрім того, у наказі може зазначатися порядок оплати праці за час чергування, обумовлений у колективному договорі або іншому локальному акті підприємства. У таблиці обліку використання робочого часу години чергування не зазначаються. Наказ по підприємству щодо залучення до чергувань ґрунтується на згоді працівників, адже чергування не належить до їхніх трудових обов'язків – відповідно до Постанови № 233 на чергових не покладаються обов'язки сторожів; обов'язки з перевірки перепусток на вхід і вихід із підприємства, прийому пошти, прибирання приміщень, оформлення документації. З огляду на це є слушним зауваження Ю.В. Баранюк щодо того, що в сучасних умовах на підприємствах та в організаціях виникає необхідність у чергових, які б оперативно вирішували питання, що належать чи ні до їхніх трудових обов'язків, а тому на підприємствах вводяться відповідні посади, згідно з якими до обов'язків працівників входить і чергування³. Також цікавою є пропозиція В.Д. Авескулова щодо поділу чергувань залежно від того, чиї обов'язки виконує працівник, на два види: *екстрені* – працівник реалізує не свою трудову функцію, тим самим забезпечується відпочинок осіб, що обіймають відповідні посади, та *професійні* – працівник продовжує виконувати свої регулярні обов'язки, чим забезпечується безперервність виконання певної функції⁴.

Для певних працівників окремих галузей або для працівників окремих господарюючих структур за чергування встановлені спеціальні правила компенсації, на відміну від загальних положень Постанови № 233, а саме: членам екіпажів повітряних судів цивільної авіації України; членам екіпажу, залишеним на судні за розпорядженням капітана на час перебування в порту чи на рейді для забезпечення безпеки судна; медичним працівникам у разі чергування вдома та в стаціонарі; окремим категоріям працівників, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів на залізницях і метрополітенах, тощо.

До чергувань після закінчення робочого дня, а також у вихідні і святкові дні не залучаються: 1) вагітні жінки (починаючи з 4 місяця вагітності) і жінки, що годують груддю, а також матері, які мають дітей до 12 років; 2) неповнолітні працівники (підлітки, яким не виповнилося 18 років); 3) особи, хворі на туберкульоз в активній формі; 4) інваліди праці і Великої Вітчизняної війни; 4) особи, які поєднують роботу з навчанням без відриву від виробництва – у дні занять.

Якщо в чинному Кодексі законів про працю України від 10.12.1971 р. питання щодо застосування чергування *не врегульоване*, то розробники проектів Трудових кодексів (надалі – ТК) прийняли це до уваги і виклали своє бачення цього питання, взявши за основу Постанову № 233, а саме: *чергування* полягає в обов'язку працівника перебувати на підприємстві на робочому чи іншому визначеному роботодавцем місці чи вдома з метою вирішення невідкладних питань та виконання термінових робіт, а також передачі інформації. При цьому автори проектів ТК № 1108 і ТК № 1658 звертають увагу на те, що під час чергування виробнича робота і службові обов'язки не виконуються, тобто вирішуються невідкладні питання, не пов'я-

³ Трудове право України: Академ. курс : [підруч.] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – С. 319.

⁴ Авескулов В.Д. Правове регулювання чергувань / В.Д. Авескулов // Право та інновації. – 2016. – № 1 (13). – С. 206.

зані з трудовими обов'язками працівника⁵, натомість залучення працівників до чергування з метою вирішення невідкладних питань та виконання термінових робіт, що виходять за межі їх трудових обов'язків, категорично забороняється проектом ТК від 12.11.2014 р. (ст. 223). У свою чергу, розробники цього проекту ТК (ст. 223) припускають, що чергування може вводитись роботодавцем відповідно до виробничих потреб і тільки у виняткових випадках, а саме залучення працівників до чергування не може порушувати місячну норму робочого часу.

Усі розробники зазначених нами проектів Трудових кодексів зараховують час чергування до робочого часу працівника, при цьому працівник може бути залучений до чергування за розпорядженням роботодавця не частіше, ніж один раз на місяць (проекти ТК № 1108, ст. 138; ТК № 1658, ст. 137), а за власним бажанням працівник може залучатися до чергування не більше одного разу на тиждень (проект ТК від 12.11.2014 р., ст. 223). Тривалість чергування і роботи не повинна перевищувати тривалості щоденного робочого часу працівника (проекти ТК № 1108, ст. 138; ТК № 1658, ст. 137), а відповідно до проекту ТК від 12.11.2014 р. 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 (ст. 223).

Чергування оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), який доводиться до відома працівника не пізніше ніж за день до початку чергування⁶, а якщо про необхідність чергування роботодавцю відомо до початку календарного місяця, то залучення до чергування здійснюється відповідно до графіку виходу на роботу або затвердженого графіку чергування⁷. У свою чергу, 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 (проект ТК від 12.11.2014 р., ст. 223). Розробники проектів Трудових кодексів акцентують увагу на тому, що графіками чергування повинні передбачатися дні відпочинку, що надаються працівникам у зв'язку із залученням їх до чергування після закінчення роботи, у вихідні дні, дні державних і релігійних свят. Якщо залучення працівника до чергування не передбачено графіком виходу на роботу або графіком чергування і це призвело до перевищення норми робочого часу, встановленої на тиждень або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), день відпочинку у зв'язку із залученням працівника до чергування визначається за згодою між роботодавцем і працівником (проекти ТК № 1108, ст. 138; ТК № 1658, ст. 137). У разі ненадання працівникові, який був залучений до чергування, дня відпочинку, що призвело до перевищення норми робочого часу за місяць або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), час чергування оплачується як надурочні години, відпрацьовані понад установлений робочий час у подвійному розмірі. Час чергування у дні державних і релігійних свят оплачується у подвійному розмірі за фактично відпрацьовані години незалежно від надання іншого дня відпочинку у зв'язку із залученням працівника до роботи в такий день⁸.

Із погляду розробників проекту ТК від 12.11.2014 р. (ст. 223) час чергування на виробництві включається до робочого часу у повному розмірі; також роботодавець може відповідно до галузевої угоди або колективного договору передбачати включення до робочого часу лише частини часу чергування, якщо під час чергування працівник може відпочивати. Цим проектом ТК пропонується включити час чергування вдома до робочого часу у розмірі не меншому як 50 відсотків, при цьому залучення працівників до чергування не може порушувати місячну норму робочого часу. У разі залучення працівника до чергування

⁵ Див.: Проект Трудового кодексу України № 1108, розроблений народними депутатами України В. Харою, Я. Сухим, О. Стояном. – Стаття 138; Проект Трудового кодексу України № 1658, розроблений народними депутатами України В. Гройсманом, Л. Денісовою, М. Папієвим [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpr_goc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609. – Стаття 137.

⁶ Проект Трудового кодексу України № 1658, розроблений народними депутатами України В. Гройсманом, Л. Денісовою, М. Папієвим [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpr_goc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609. – Стаття 137.

⁷ Проект Трудового кодексу України № 1108, розроблений народними депутатами України В. Харою, Я. Сухим, О. Стояном. – Стаття 138.

⁸ Див.: Проект Трудового кодексу України № 1108, розроблений народними депутатами України В. Харою, Я. Сухим, О. Стояном. – Стаття 138; Проект Трудового кодексу України № 1658, розроблений народними депутатами України В. Гройсманом, Л. Денісовою, М. Папієвим [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpr_goc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609. – Стаття 137.

у 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. Відповідно до зазначеного нами проекту ТК тривалість чергування або роботи разом із чергуванням не може перевищувати нормальну тривалість робочого дня.

До чергування забороняється залучати такі категорії осіб: 1) вагітних жінок; 2) неповнолітніх працівників, за винятком працівників, які беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва; 3) інших категорій працівників, передбачених законом (проект ТК № 1658, ст. 137). У свою чергу, відповідно до проекту ТК від 12.11.2014 р. (ст. 223) 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. Натомість проектом ТК № 1108 це питання взагалі не розглядається.

Звертаємо увагу, що чергування необхідно *відрізнити* від виконання працівником його звичайних трудових обов'язків на змінних роботах (робота під час змін є основним *постійним* навантаженням працівників, а робота під час чергувань, як правило, є додатковим *епізодичним* навантаженням працівників, доповненням до основної частини їхнього робочого часу); на роботах, що виконуються за графіком у вихідні, святкові та неробочі дні, в нічний час (наприклад, залучений до роботи у святковий час нічний черговий медичний персонал або черговий електрик матимуть право на грошову оплату в подвійному розмірі, оскільки залучаються для виконання своїх звичайних обов'язків, а не спеціальних обов'язків чергових), а також від чергування необхідно *відрізнити* оформлене наказом по підприємству залучення працівників із ненормованим робочим днем до позаурочних або понаднормових робіт, тобто до робіт, які необхідно виконувати після закінчення робочого дня: *позаурочні роботи для працівника з ненормованим робочим днем* – це роботи, що входять до кола обов'язків працівника і виконуються після закінчення робочого дня у зв'язку з їх терміновістю, при цьому виконана робота не вважається надурочною (наприклад, розробка головним економістом розділів колективного договору до певного строку за необхідності виконання також поточної оперативної роботи в урочний час); *понаднормові роботи для працівника з ненормованим робочим днем* – це роботи, що не входять до кола обов'язків працівника і виконуються після закінчення робочого дня у виняткових випадках (наприклад, для головного механіка – виконання слюсарних робіт під час усунення наслідків виробничої аварії).

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити такі висновки і пропозиції.

1. Чергування сприймається як один з *обов'язків* працівника, який виникає з моменту укладення трудового договору і невиконання якого оцінюється роботодавцем як порушення дисципліни праці.
2. Чергування відбувається у часові проміжки, які належать *до часу відпочинку* працівника.
3. Чинним законодавством про працю України *не визначені* виняткові випадки залучення до чергувань.
4. Оскільки *не можна* залучати працівників до чергувань частіше одного разу на місяць, під час обліку кількості чергувань роботодавцю слід брати до уваги всі можливі види чергування (у вихідні дні, у святкові дні, після закінчення робочого дня).
5. Якщо чергування відбувається у час, за який передбачено підвищений розмір оплати праці, то роботодавцю необхідно застосовувати норми глави 7 чинного Кодексу законів про працю України, а якщо тривалість робочого часу разом із часом чергування становить більшу кількість годин, необхідно встановлювати додатковий день відпочинку.
6. За день чергування можливо здійснювати оплату праці за локальним нормативним актом як за *звичайний* робочий час.
7. Не залучаються до чергування працівники, що перебувають на *відрядній оплаті* праці, тому що єдиною формою компенсації за чергування є надання відгулу, а за час відгулу заробітна плата *не зберігається*.
8. Не застосовуються правила про чергування у разі виконання працівником своїх *звичайних обов'язків*, хоча їх іноді і називають чергуванням.
9. До прийняття Трудового кодексу України чинний Кодекс законів про працю України пропонуємо доповнити статтею 65-1 «*Чергування працівників*» такого змісту:

- «1. Чергування передбачає обов'язкове перебування працівника на підприємстві на робочому чи іншому визначеному роботодавцем місці чи вдома з метою вирішення невідкладних питань та виконання термінових робіт у межах його трудових обов'язків, а також для передачі інформації; час чергування зараховується до робочого часу. Чергування може вводитись роботодавцем відповідно до виробничих потреб на підставі чинного законодавства про працю України, колективного договору, трудового договору або правил внутрішнього трудового розпорядку.
2. До чергування забороняється залучати: 1) вагітних жінок і працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років; 2) неповнолітніх працівників; 3) осіб, хворих на туберкульоз в активній формі; 4) інвалідів праці і Великої Вітчизняної війни; 5) осіб, які поєднують роботу з навчанням без відриву від виробництва – у дні занять. Працівники із сімейними обов'язками (мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках – інший член сім'ї), які мають дітей-інвалідів або дітей віком від трьох до п'ятнадцяти років чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до чергування тільки вдома та за умови їх письмової згоди. Час чергування вдома включається до робочого часу у розмірі не меншому як 50 відсотків.
3. Працівник може бути залучений до чергування не частіше, ніж один раз на місяць. Тривалість чергування і роботи не повинна перевищувати тривалості щоденного робочого часу працівника. Чергування працівників на виробництві після закінчення робочого дня (зміни), у вихідні дні та дні державних і релігійних свят провадиться тільки у виняткових випадках.
4. Чергування оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим із виборним органом трудового колективу, який доводиться до відома працівника не пізніше ніж за день до початку чергування.
5. Якщо про необхідність чергування роботодавцю відомо до початку календарного місяця, залучення до чергування здійснюється згідно з графіком виходу на роботу або затвердженим графіком чергування. Графіками чергування повинні передбачатися дні відпочинку, що надаються працівникам у зв'язку із залученням їх до чергування після закінчення роботи, у вихідні дні, дні державних і релігійних свят. Якщо залучення працівника до чергування не передбачено графіком виходу на роботу або графіком чергування і це призвело до перевищення норми робочого часу, встановленої на тиждень або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), день відпочинку у зв'язку із залученням працівника до чергування визначається за згодою між роботодавцем і працівником.
6. У разі ненадання працівнику, якого було залучено до чергування, дня відпочинку, що призвело до перевищення норми робочого часу за місяць або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), час чергування оплачується у подвійному розмірі. Час чергування у дні державних і релігійних свят оплачується у подвійному розмірі незалежно від надання іншого дня відпочинку у зв'язку із залученням працівника до роботи в такий день».

Анотація

Нераціонально встановлені режими праці та відпочинку зазвичай призводять до значного перенапруження організму і до швидкої втомлюваності, що, у свою чергу, негативно впливає і на працездатність, і на стан здоров'я працівників. У статті розглянуто відмінності між чергуванням та надурочною роботою, роботою з ненормованим робочим днем; умови, за яких відбувається залучення працівників до чергувань на підприємствах, установах, організаціях та можливі варіанти компенсації за чергування, а також аналізується саме чергування як елемент управлінської діяльності.

Summary

Irrational set of work and rest usually lead to a significant overstrain of the organism and to rapid fatigue, which, in turn, adversely affects both working capacity and health of workers. The article examines the differences between duty and overtime, work with irregular working hours; the conditions under which there is involvement of employees in the duty of enterprises, institutions, organizations and possible options for compensation for duty, as well as analyzing the duty itself as an element of management.

Використана література:

1. Про чергування на підприємствах і установах : Постанова Секретаріату ВЦРПС № 233 від 02.04.1954 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-54>.
2. Авескулов В.Д. Правове регулювання чергувань / В.Д. Авескулов // Право та інновації. – 2016. – № 1 (13). – С. 203–208.
3. Трудове право України: Академ. курс : [підруч.] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
4. Правила визначення робочого часу і часу відпочинку екіпажів повітряних судів цивільної авіації України : Наказ Міністерства транспорту України № 219 від 02.04.2002 р. ; Положення про робочий час і час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України : Наказ Міністерства інфраструктури України № 135 від 29.02.2012 р.
5. Положення про робочий час і час відпочинку плаваючого складу судів морського флоту : Постанова Держкомпраці СРСР № 402/9 від 21.03.1960 р.
6. Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я № 308/519 від 05.10.2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05>.
7. Проект Трудового кодексу України, розроблений Кабінетом Міністрів України від 12.11.2014 р.
8. Проект Трудового кодексу України № 1108, розроблений народними депутатами України В. Харою, Я. Сухим, О. Стояном.
9. Проект Трудового кодексу України № 1658, розроблений народними депутатами України В. Гройсманом, Л. Денісовою, М. Папієвим [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>.

Ольга Тихонюк,

*старший викладач кафедри господарського та адміністративного права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*