



ВЕСТНИК МПО

Информационно-правовой бюллетень

март 2023 | № 3

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» НЕФТЕГАЗСТРОИПРОФСОЮЗА РОССИИ

Вопрос – ответ

Вопрос: Что такое сменная работа? В каком порядке устанавливаются смены и графики сменности? Вправе ли работодатель изменять график сменности?

Ответ: Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), продолжительность ежедневной работы/смены, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - Трудовым договором.

Ст. 103 ТК РФ определяет, что сменная работа - работа в 2, 3 или 4 смены - вводится в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также для более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Т.е. сменным является такой режим работы, при котором в течение суток одни работники сменяются другими хотя бы 1 раз. В течение суток может быть предусмотрено 2, 3 или 4 смены. Работа в течение 2 смен подряд запрещается (за исключением случаев, когда вводятся специальные меры в сфере экономики, а Правительство РФ установило особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их подразделениях и на отдельных объектах). Количество смен в сутки, продолжительность и порядок чередования определяются в правилах внутреннего трудового распорядка. При сменной работе каждая группа работников производит работу в соответствии с графиком сменности. При составлении или изменении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников - профсоюза (если он есть) (ст.372 ТК РФ). Графики сменности, как правило, являются приложением к Коллективному договору. Если в организации установлен график работы, при котором одна группа работников не сменяет другую, то эта работа не является сменной (например, установлен график «два дня через два»: два дня работник работает по 12 часов с 8.00 до 20.00, а следующие два дня отдыхает, и при этом с 20.00 до 8.00 организация не работает). А графики, определяющие - в какой день какой сотрудник выходит на работу, являются не графиками сменности, а графиками работы. Законодательство не устанавливает порядка составления и изменения графиков работы (в отличие от графиков сменности), ознакомления с ними работников. Это решается в соответствии с внутренними документами организации. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ.

Вопрос: Как соотносятся понятия сменная работа и суммированный учет рабочего времени? Нужно ли в Трудовом договоре или внутренних документах организации определять одновременно, что работник работает посменно, и что ведется суммированный учет рабочего времени?

Ответ: Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (см. выше). Режим работы (в том числе сменная работа, если такой режим применяется в организации) и порядок учета рабочего времени (в том числе суммированный учет, если он применяется в организации) – это разные вещи. Режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели и рабочих дней/смен, порядок чередования рабочих дней и т.д.) должен быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка. Если для данного работника режим рабочего времени отличается от общих правил на предприятии, то этот режим (в т.ч. сменная работа) должен быть установлен в Трудовом договоре. Работодатель при любом режиме работы должен обеспечить учет отработанного рабочего времени. Это рабочее время не должно превышать определенного количества часов в неделю, а для некоторых работников - в день/смену. Когда невозможно обеспечить соблюдение нормального количества рабочих часов в неделю/день, то может вводиться суммированный учет рабочего времени, чтобы обеспечить соблюдение установленной продолжительности рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год). Если в организации применяется суммированный учет рабочего времени, то помимо режима рабочего времени, должен быть установлен и порядок введения суммированного учета рабочего времени. Т.обр., должны быть определены и режим рабочего времени, и порядок его учета.

Вопросы и комментарии, пожалуйста, присылайте

по адресу: i.krikun@mporosneft.ru