

Дежурство

В Трудовом кодексе Республики Беларусь, как и ранее в КЗоТ, не упоминается дежурство в качестве особой правовой категории законодательства о труде.

В процессе осуществления своей хозяйственной деятельности большинство работодателей сталкивается с необходимостью организации на предприятии или в учреждении дежурства работников. Дежурство организовывается с целью обеспечения стабильной работы организации, оперативного разрешения вопросов в выходные и нерабочие праздничные дни, до начала или после окончания рабочего времени основной части работников организации и т.д.

Административное дежурство регулирует единственный нормативный акт – постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 года «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» (Бюллетень ВЦСПС 1954, 8) - не отвечает современному уровню развития законодательства и регламентирует вопросы организации дежурств весьма отрывочно (Приложение).

Вместе с тем потребность в организации дежурств — объективная необходимость и названные отношения, фактически складывающиеся в ходе осуществления трудовой деятельности, остро нуждаются в правовом регулировании. С учетом отсутствия полноценной правовой базы на уровне законодательства основным документом, регламентирующим порядок осуществления дежурств, должен стать соответствующий локальный нормативный акт, **создаваемый организацией самостоятельно**.

В данной ситуации целесообразно принять специальный документ, посвященный вопросам осуществления дежурств, например, положение об организации дежурств в учреждении. Порядок осуществления дежурств может включаться в положение об организации рабочего времени и времени отдыха, в соответствующий раздел ПВТР или коллективного договора. Дополнением к такому документу должны быть периодически составляемые (на месяц, квартал, год) графики привлечения к дежурствам конкретных работников.

ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДЕЖУРСТВАМ

Порядок привлечения к дежурствам должен включать в себя:

- круг работников, осуществляющих дежурство;
- периодичность дежурств;
- продолжительность;
- порядок формирования графиков дежурства и доведения их до сведения работников;
- меры компенсационного характера.

Круг лиц, на которых возлагается обязанность по осуществлению дежурств, зависит от вида дежурства, а также от наличия у некоторых категорий работников особого правового статуса. При решении вопроса о субъектах, подлежащих привлечению к дежурствам, целесообразно использование двух критериев: профессионального и социального.

При определении лиц, которые могут привлекаться к дежурству должны учитываться и дополнительные гарантии, предусмотренные законодательством для отдельных категорий работников. Таких как: беременные женщины, а также работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, инвалидов, женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, родителей ребенка-инвалида, лиц, осуществляющих уход за заболевшим членом семьи. А также иные категории работников, которые, по мнению нанимателя и по согласованию с председателем профсоюзного комитета, могут быть освобождены от участия в дежурстве (одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет и др., работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам и др.)

По общему правилу, дежурства могут устанавливаться для одного работника не чаще одного раза в месяц.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДЕЖУРНОГО

Дежурство само по себе представляет сложный процесс взаимосвязанных и взаимообусловленных действий как самого дежурного, так и иных работников организации, ее структурных подразделений, органов управления. Положение об организации дежурств (ПВТР, коллективный договор) должно предусматривать алгоритм поведения дежурного, его права и обязанности, правила взаимодействия с другими структурными подразделениями (работниками), а в случае необходимости и с другими организациями. Например, в нем может определяться порядок ведения журнала дежурства, последовательность оповещения о возникновении

каких-либо обстоятельств различных заинтересованных субъектов, конкретные меры, которые должны приниматься дежурным в тех или иных ситуациях, и т.п.

Если необходимо организовать дежурство на дому, что также предполагают отклонения от обычного порядка осуществления трудового процесса, то и для такого вида деятельности должно быть разработано специальное положение или уделено внимание в общем документе, регулирующим данный вопрос.

Участие в дежурствах является дополнительной трудовой обязанностью работника и, как правило, не охватывается рамками его основной квалификации. Кроме того, каждая организация имеет собственную специфику ведения дежурств, обусловленную своими потребностями и особенностями организации труда. Поэтому обязанность по разъяснению и обучению работников правилам осуществления дежурства лежит на работодателе.

Принимая во внимание, что дежурства выступают специфической разновидностью рабочего времени, в положении об организации дежурств порядок компенсации дежурства, включая правила его оплаты, должен оговариваться специальным образом.

По аналогии с нормами, устанавливающими правила введения в организации режимов рабочего времени, положения об осуществлении дежурств должны приниматься с участием представительного органа работников, т.е. согласовываться с профсоюзным комитетом.

Поскольку привлечение работников к дежурствам затрагивает наиболее существенные из их трудовых прав, введение, упразднение дежурств, изменение условий их осуществления должны производиться по правилам ст. 32 ТК РБ как изменения существенных условий трудового договора.

Приложение

Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г.

«О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» (Бюллетень ВЦСПС, 1954, № 8)

Секретариат ВЦСПС отмечает, что на предприятиях и в учреждениях практикуется неправильное привлечение рабочих и служащих к дежурствам после окончания рабочего дня и в ночное время. Нередки случаи, когда на дежурных возлагаются обязанности сторожей, проверка пропусков, прием почты. К дежурствам также привлекаются матери, имеющие детей в возрасте до 12 лет, беременные женщины. Работники, привлекаемые к дежурствам, лишаются нормального отдыха, снижается их трудоспособность. В целях ликвидации излишних дежурств на предприятиях и в учреждениях Секретариат ВЦСПС постановляет:

1. Дежурства рабочих и служащих на предприятиях и в учреждениях после окончания рабочего дня, выходные и праздничные дни могут вводиться в исключительных случаях и только по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом. Не допускается привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц.

2. В случае привлечения к дежурствам после окончания рабочего дня явка на работу для работников с нормированным и ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня.

Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

***Борисовская районная организация
Белорусского профсоюза работников
образования и науки, тел. 76-22-27***