



НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ



СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Заместителю Министра труда и социальной защиты
Российской Федерации
Л.Ю. Ельцовой

Уважаемая Любовь Юрьевна.

Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом рассмотрен в инициативном порядке проект федерального закона «О внесении изменения в статью 103 Трудового кодекса Российской Федерации».

Направляю Вам заключение Совета на указанный законопроект (прилагается).

Приложение: заключение на 3 л. в 1 экз.

Руководитель рабочей группы
по профессиональным стандартам
Совета по профессиональным квалификациям
в области управления персоналом

В.В. Митрофанова



Заключение Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом на проект федерального закона

«О внесении изменений в статью 103 Трудового кодекса Российской Федерации»

Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом рассмотрел проект федерального закона «О внесении изменений в статью 103 Трудового кодекса Российской Федерации» и предложение РСПП в части данного проекта.

Законопроектом предлагается внести в статью 103 Трудового кодекса РФ изменение, предусматривающее уменьшение срока доведения работодателем графиков сменности до сведения работников с одного месяца до 10 рабочих дней до введения их в действие. РСПП предлагает установить срок доведения работодателем графиков сменности до сведения работников не позднее 10 календарных дней до введения их в действие.

С учетом того, что указанный сейчас в ст. 103 Трудового кодекса РФ срок значительно ограничивает работодателя в части решения непредвиденных ситуаций с обеспечением нормального хода работы организации, сокращение срока ознакомления работников с графиком сменности поможет работодателю построить бесперебойную работу без дополнительного излишнего оформления кадровых документов, сократит фактические нарушения законодательства со стороны работодателя в части изменения графиков работы.

Предлагаемые изменения в любом случае не скажутся на тех работодателях, которые с учетом долгосрочного планирования производственного процесса и необходимости соблюдения нормальной продолжительности часов работы за учетный период такое ознакомление работников с графиками сменности производят за больший период времени, так как в тексте законопроекта срок будет указан «не позднее», то есть такая формулировка не лишит права работодателя знакомить работников за гораздо более ранние сроки, в том случае, когда работодатель видит в этом необходимость.

Также при заключении коллективных договоров с первичным профсоюзным органом и иными представителями работников будет возможно в конкретных организациях согласование большего срока, за который будет производиться доведение до сведения работников графика сменности в конкретной организации.

Предложение РСПП о корректировке в законопроекте срока с «10 рабочих дней» на «10 календарных дней» считаем обоснованной, так как понятие «рабочего» дня относится к конкретному работнику с учетом его режима работы и единого понятия, какие дни будут рабочими для всех категорий работников в законодательстве, не существует. То, какие дни будут являться рабочими или выходными определяется в каждой конкретной организации в правилах внутреннего трудового распорядка, и при необходимости, в иных документах. Для работников, которые работают в сменном режиме работы рабочие и выходные дни определяются именно в графике сменности.

Причем, так как данное требование касается именно сменного режима работы, необходимо понимать, что при сменном режиме работы у всех работников (бригад) не только в разные дни периода установлены рабочие смены и выходные дни, но они в подавляющем большинстве своем

разработаны в графике, где рабочие и выходные дни чередуются в определенной логике. Для примера: один из распространенных графиков работы: «дневная рабочая смена+ ночная рабочая смена + два выходных дня».

Пример: первая и вторая смена в апреле 2016 года начинает работу 1 апреля, третья и четвертая смена начинает работу 3 апреля. Тогда для первой и второй смены срок ознакомления будет один, для третьей и четвертой – другой. Кроме этого с учетом указанной периодичности у первой и второй смены этот срок «за 10 рабочих дней» будет 9 марта, а для третьей и четвертой смены – 11 марта.

Таким образом, на приведенном примере понятно, что предложение знакомить за 10 рабочих дней создает для работодателя не только проблему с расчетом того когда для конкретного работника (бригады) будут крайние сроки ознакомления, но и само послабление сроков ознакомления работника с графиком сменности становится для работодателя просто профанацией, так как фактически при указанном графике «за 10 рабочих дней» будет составлять для работодателя необходимость знакомить за 3 недели. Сейчас в статье 103 Трудового кодекса РФ указан месячный срок, который не просто дает четкое понимание расчета сроков ознакомления, но и не на много отличается от того, что сейчас предлагает Минтруд. Разница в приведенном примере составила одну неделю.

Порядок расчета срока в календарных днях закреплен в большинстве норм действующего трудового законодательства, понятие расчета календарных сроков определено в ст. 14 Трудового кодекса РФ. Поэтому указанный сейчас в ст. 103 Трудового кодекса РФ срок «за один месяц» показал свое удобство в практическом применении работодателем, но является излишне жестким и не учитывает возможность при производственной необходимости корректировать график в случаях, например, увольнения члена бригады, болезни и т.д. Поэтому общая идея сделать более гибким для работодателя применение сменного режима работы должно быть фактически реализовано, и такой цели соответствует именно установление срока ознакомления работника за определенный календарный период менее указанного сейчас одного месяца.

При этом отклонение замечаний ФНПР Минтрудом абсолютно обоснованно. Требования даже при суммированном учете рабочего времени знакомить работников с графиком работы на весь учетный период законодательно не закреплено и на порядок планирования работниками и использования ежегодных отпусков никак не влияет. У работника в любом случае остается право использовать отпуск в тот период, который был у него указан в графике отпусков, тем более, что работодатель уведомляет работника о периоде использования отпуска по ст. 123 Трудового кодекса не позднее чем за 2 недели до начала календарного года. Поэтому изменение сроков ознакомления работника с графиками сменности не повлечет за собой ущемления прав работника в части использования очередного ежегодного отпуска.

Таким образом, предлагаемая формулировка «за 10 рабочих дней» будет создавать проблемы с применением данной нормы для работодателя, так как не только не приносит значительного послабления в использовании сменного режима работы, но и создает проблемы с определением для конкретного работника или бригады даты, в которые будет соблюдаться срок в 10 рабочих дней. Работодателю необходимо будет опираться на график сменности и эти сроки будут разными для

