

## «Плаваючий» вихідний: гарантує такий режим роботи додержання мого конституційного права на відпочинок?

**ЗАПИТАННЯ** Знайшла роботу у бюджетній установі по обслуговуванню населення, з п'ятиденним робочим тижнем, але пропонують дещо «дивний» режим відпочинку: один постійний вихідний день - субота, другий вихідний - «плаваючий»; то п'ятниця, то понеділок, а може припадати на вівторок, середу... Працівники самостійно «домовляються» щодо черговості надання другого вихідного дня. Чи гарантує такий режим роботи роботодавця додержання мого конституційного права на відпочинок?

### ВІДПОВІДЬ

Спочатку згадаємо норми чинного законодавства щодо днів відпочинку.

Ці питання врегульовані [ст. 67 Кодексу законів про працю України](#) (далі – КЗпП), а саме: «при п'ятиденному робочому тижні працівникам надають два вихідних дні на тиждень, причому загальним вихідним днем для всіх працівників є неділя, а другий вихідний день визначається графіком роботи підприємства, установи, організації (далі — організація), погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем».

Таким чином згаданий роботодавець додержує вимог законодавства щодо надання саме двох днів відпочинку на тиждень при 5 денному робочому тижні.

А що до «плаваючого» дня відпочинку?

Чинне законодавство не виключає можливості того, що з урахуванням інтересів роботодавця другий вихідний день може припадати на будь-який день тижня і не обов'язково повинен передувати неділі або слідувати за нею.

Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні має визначатися **графіками роботи роботодавця**, або його окремих структурних підрозділів, або окремих категорій працівників. і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

Графіки роботи мають бути погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) роботодавця.

### Чи законно надавати вихідні дні в різні дні тижня?

Так, [ст. 69 КЗпП](#) встановлено, що «**В організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення**, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, **вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності**, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) організації».

Порядок чергування працівників в змінах має визначатись правилами внутрішнього трудового розпорядку. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності ([ст. 58 КЗпП](#)).

Графіки змінності складаються і доводяться до відома працівників, як правило, не пізніше ніж за один місяць до введення їх в дію ([п. 13 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 р. № 213](#), далі – Типові Правила).

Отже, вихідні дні для працівників визначаються відповідно до графіка роботи організації, а в безперервно діючих організаціях відповідно до графіка змінності.

При складанні графіків змінності слід враховувати вимоги [ст. 70 КЗпП](#) щодо тривалості щотижневого безперервного відпочинку, згідно з якими тривалість безперервного щотижневого відпочинку має становити не менше ніж 42 години.

Відповідний порядок надання вихідних днів (режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку) закріплюється у колективному договорі ([ст. 13 КЗпП](#)).

Час початку, закінчення робочого дня, тривалість перерв, час їх початку і закінчення, порядок складання, затвердження графіків роботи організації (структурних підрозділів, окремих категорій працівників) та доведення їх до відома працівників визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил ([ст. 142 КЗпП](#), Типові Правила).

Чи враховані згаданим роботодавцем зазначені норми чинного законодавства в його локальних нормативних актах: колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, або інших, особа, що звернулася із запитанням, дізнається у разі укладання трудового договору.

Адже до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором ([ст. 29 КЗпП](#)).

Старший інспектор ГУ Державної служби

України з питань праці в Одеській області

І.Б.Сорокін

0973741562

04840-62552