
гражданско-правовых, дабы не предоставлять работнику социальные гарантии. Для разрешения данного вопроса был принят Указ Президента Республики Беларусь №314 (далее – Указ), который направлен на защиту прав граждан, работающих по гражданско-правовому договору, путем приближения их правового положения к положению работников, принятых на работу по трудовому договору [3]. На наш взгляд, необходимо продолжить начатую в названном Указе работу в этом направлении посредством законодательного закрепления применения в отношении граждан, работающих по договору подряда, трудового договора с временными работниками с условием сдельной оплаты труда.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-3: в ред. закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. №218-3: в ред. закона Республики Беларусь от 03.07.2011 №285-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
3. Указ Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. №314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 25.06.2009 №336 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

ВАХТОВЫЙ МЕТОД ТРУДА КАК РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Е.П. Тихонова

МИУ, ф-т правоведения, магистрант

*Научный руководитель: М.С. Мищенко,
к.ю.н., доцент*

Под вахтовым методом труда понимается «особая форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при *суммированном учете рабочего времени*, а межвахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства» [1].

Вахтовый метод труда имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Главное преимущество вахтового метода состоит в том, что он позволяет использовать межрегиональные и внутрирегиональные трудовые ресурсы, обеспечивает быстрое привлечение в новые районы рабочей силы в необходимых объемах, открывает возможность привлечения специалистов из регионов страны, имеющих развитый рынок труда. Метод экономически выгоден за счет снижения удельных и абсолютных затрат.

Недостатками вахтового метода являются: вынужденный социальный и психофизиологический дискомфорт, интенсивный труд во время вахты, нарушенный биоритмологический стереотип жизнедеятельности, измененный привычный социальный уклад жизни. Кроме того, труд только частично компенсируется межвахтовыми периодами отдыха. Работа в таком режиме сопровождается хроническим напряжением всех систем организма и, как следствие, повышенной заболеваемостью.

В настоящее время вахтовый метод довольно широко распространен как по отраслям (лесная промышленность, строительство и др.), так и по географическому признаку. Указанная специфика влечет за собой применение особых режимов труда и отдыха, регулярных поездок к месту выполнения работ и обратно к месту жительства, что связано с дополнительными, а также специальными ограничениями при выполнении работы.

При установлении режимов рабочего времени и времени отдыха необходимо руководствоваться следующим: продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 ч; работа в течение двух смен подряд запрещается; продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом перерывов для отдыха и питания может быть уменьшена до 12 ч; число выходных дней

в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца, на основании чего выходные дни должны предоставляться лишь в среднем за каждую рабочую неделю, а не обязательно в течение каждой календарной недели; выходные дни могут приходиться на любые дни недели [1].

Вышеизложенное позволяет сделать следующий вывод, что этот своеобразный метод организации работ позволяет применять его в отдельных отраслях и этим «гибко» регулировать режим рабочего времени, что вполне соотносится с Директивой Президента Республики Беларусь №4 [2].

Литература

1. О применении контрактной формы найма на работу и вахтового метода выполнения работ для работников служб жизнеобеспечения Брагинского, Ветковского, Кормянского, Наровлянского, Чечерского и Хойникского районов: Постановление Государственного Комитета Респ. Беларусь по труду и социальной защите населения, 29 мая 1992 г., № 29 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
2. О развитии предпринимательской инициативы и стимулирования деловой активности в Республике Беларусь: Директива Президента Респ. Беларусь, 31 дек. 2010 г., №4 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ ИСПЫТАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

А.И. Филипович

МИУ, ф-т правоведения, студентка 2-го курса

*Научный руководитель: М.С. Мищенко,
к.ю.н., доцент*

Согласно статье 28 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) нанимателю предоставлено право по соглашению с работником заключить трудовой договор с условием предварительного испытания. Установление испытательного срока относится к дополнительному (факультативному) условию трудового договора. Если условие о предварительном испытании в трудовом договоре отсутствует, следовательно, это означает, что работник принят без предварительного испытания [1, с. 192].

Согласно части 5 ст. 28 ТК предварительное испытание не устанавливается для: работников, не достигших восемнадцати лет; инвалидов; временных и сезонных работников; и в других случаях, предусмотренных законодательством.

В части 3 ст. 28 указан предельный срок предварительного испытания – три месяца. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе. Установление увеличенного испытательного срока по сравнению с указанной в Законе продолжительностью является незаконным. Увеличивать срок предварительного испытания наниматель не вправе, даже если об этом просит сам работник. Нельзя и продлевать уже установленный в договоре срок предварительного испытания [2, с. 118].

В период предварительного испытания на работника распространяется действие ТК с особенностями, предусмотренными ст. 28 и 29 ТК, а также иными актами законодательства о труде.

Согласно ст. 28 ТК целью предварительного испытания является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. Работник, заключая трудовой договор с предварительным испытанием, заинтересован в том, что бы продемонстрировать нанимателю умение выполнять на соответствующем уровне трудовые функции по определенной специальности. В связи с этим, на наш взгляд, целесообразно вместе с трудовым договором, где установлен испытательный срок, оформлять для работника дополнительное соглашение, содержащее перечень обязанностей, поручаемых заданий в рамках трудовой функции, которые наиболее точно помогут нанимателю в период испытательного срока выявить у работника профессиональные качества. Это дополнительное соглашение может быть представлено в качестве доказательства невыполнения работником трудовых функций и, вместе с тем, увольнения его как не прошедшего предварительное испытание.

В соответствии со ст. 29 ТК трудовой договор с предварительным испытанием может быть расторгнут по инициативе каждой из сторон до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня; в день истечения срока предварительного испытания.