
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.

Учитывая, что увольнение с испытательным сроком требует четких и неопровержимых доказательств и их собирание требует времени, думаем, следовало бы законодателю увеличить срок предупреждения работника об увольнении хотя бы до двух недель.

Литература

1. Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2006. – 784 с.
2. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. – Минск: Регистр, 2008. – 1024 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп. по состоянию на 20 мая 2010 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респуб. Беларусь, 2010. – 240 с.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ ПРИ НЕПОЛНОМ РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ

А.С. Чарковская

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

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

Неполным рабочим днём принято считать время менее нормированного полного и сокращенного, которое устанавливается не законом, а в соответствии с ч. 1 ст. 118 ТК по соглашению между работником и нанимателем [1, с. 57]. Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда). Премии и вознаграждения таким работникам начисляются в соответствии с действующими в организации положениями о премировании, коллективными договорами, соглашениями.

В ст. 119 ТК дано определение понятия **сверхурочная работа**. Так, сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности [1, с. 58]. **Оплата** за сверхурочное время (ст. 69 ТК) производится за час работы: работникам со сдельной оплатой труда – не ниже двойных сдельных расценок; работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады, – не ниже двойных часовых тарифных ставок (окладов) [2, с. 367].

Вышеизложенные институты трудового права «Сверхурочная работа», «Неполное рабочее время», «Оплата труда» понятны в их практическом применении, в случае раздельного и обособленного применения. Как применить их в совокупности?

Подробно изучая ст. 290 и ст. 119 ТК мы делаем выводы о их несоотнесенности. Так, например, в ст. 290 говорится, что оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда) [1, с. 133], но не установлены особенности применения сверхурочной работы при неполном рабочем времени. Однако, в ч. 2 ст. 119 ТК сказано, что не признается сверхурочной работа, выполненная лицом с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены) [1, с. 58]. Это позволяет сделать вывод, что применить вышеизложенное невозможно, т.к. в этом случае работник может рассчитывать на оплату в одинарном размере, а не двойном. Предлагаем устранить этот пробел в законе для работников с неполным рабочим временем в том, если они привлекались к сверхурочной работе.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп. по состоянию на 20 мая 2010 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респуб. Беларусь, 2010. – 240 с.
2. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. – Минск: Регистр, 2008. – 1024 с.