
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.