
Комитеты по сельскому хозяйству
и продовольствию облисполкомов
Республиканские объединения
Организации

Обкомы (Минский горком) профсоюза
Работников АПК

О соблюдении законодательства о труде

В связи с поступающими запросами с мест по вопросам оплаты труда специалистов в сельскохозяйственных организациях за работу в выходные и праздничные дни, а также в сверхурочное время и в пределах компетенции обращаем внимание на следующее.

1. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) при пятидневной рабочей неделе всем работникам предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю (воскресенье и, как правило, суббота, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (воскресенье)).

Привлечение работников к работе в выходной день по решению нанимателя оформляется приказом (распоряжением) с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 263, 276 и 287 ТК.

Основанием для издания приказа, может служить докладная (служебная) записка должностного лица, адресованная нанимателю с обоснованием необходимости привлечения работников к работе в выходной день. От каждого из привлекаемых работников должно быть получено согласие. Законодательство не определяет, в какой форме должно быть дано согласие работника (устной или письменной). Нанимателю для предотвращения возможных споров целесообразно во всех ситуациях просить работника выразить согласие на работу в выходной день письменно.

Письменное согласие работника на предложение нанимателя может быть дано, в частности, в форме:

- записи работника путем личной подписи на приказе и слов «согласен» либо «не согласен»;
- отдельного заявления о согласии работника на привлечение к работе в выходной день.

При этом ТК допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника (статья 144 ТК). В предельное

количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в исключительных случаях без согласия работника (статья 143 ТК).

В случае, если коллективным договором в организации предусмотрено компенсировать работу в выходные дни с оплатой, то работникам со сдельной оплатой труда оплата производится не ниже двойных сдельных расценок, а работникам с повременной оплатой труда не ниже двойных часовых тарифных ставок (окладов) (статья 69 ТК). В таком же размере оплачивается работа в государственные и праздничные дни, а также часы работы в сверхурочное время.

2. При организации работы служащих необходимо учитывать, что продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем, в соответствии со статьями 112 - 114 ТК.

3. 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 работы (сменности).

В случае, когда в период напряженных сельскохозяйственных работ (посевная, заготовка кормов, уборочная и др.) устанавливается иной, чем предусмотренный правилами трудового распорядка режим работы для служащих, то работа сверх нормы продолжительности рабочего времени за этот период признается сверхурочной и оплата производится в соответствии со статьей 69 ТК.

Необходимо учитывать, что сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов.

4. В соответствии со статьей 118-1 ТК ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

5. В сельскохозяйственных организациях для служащих нанимателем по согласованию с профсоюзом может быть введен суммированный учет рабочего времени. При установлении суммированного учета рабочего времени дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется.

При этом обращаем внимание, что согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» работникам для которых применяется суммированный учет рабочего времени ненормированный рабочий день не устанавливается.

Типичной ошибкой нанимателей является одновременное установление работнику двух особых режимов работы: ненормированный рабочий день и суммированный учет рабочего времени.

С учетом вышеизложенного и в целях недопущения нарушений законодательства о труде руководителям организаций, совместно с профсоюзом:

1. Привести локальные правовые акты, действующие в организациях (коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка), включая нормы продолжительности рабочего времени, перечни категорий работников, которым установлен ненормированный рабочий день, суммированный учет рабочего времени и т.д. в соответствии с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и обеспечить их соблюдение.

2. Осуществлять учет рабочего времени согласно с установленными в организации нормами его продолжительности, правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Возложить обязанности по учету рабочего времени на конкретных специалистов (руководителей структурных подразделений), путем издания соответствующего приказа (распоряжения).

Министр сельского хозяйства и
продовольствия Республики
Беларусь

Л.К.Заяц

Председатель Белорусского
профсоюза работников
агропромышленного комплекса

Н.А.Лабушев