

СТАНДАРТНЫЙ РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Н. Г. Шурупова

Белорусский государственный университет

Анализ норм Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) о режиме рабочего времени позволяет сделать вывод, что косвенно закреплена и дана правовая основа для существования такого вида режима рабочего времени, который среди ученых получил название «стандартный». Однако детально в литературе он никогда не рассматривался.

«Стандарт» в данном случае – условный термин, который введен для простоты и удобства классифицирования всей совокупности видов режима рабочего времени на две группы – стандартные и нестандартные виды режима рабочего времени. Любой стандарт является общепринятой нормой, сложившейся исторически, с которой проводится сравнение других объектов. Область данного исследования – право. Поэтому имеет значение именно правовая норма. Норма права – общеобязательное правило поведения. Обязательство предполагает наличие требования его выполнения. Следовательно, стандартный режим рабочего времени должен отвечать единым требованиям, которые предъявляются к любому виду режима рабочего времени, и не иметь особенностей. Статья 123 ТК определила общие правила относительно режима рабочего времени.

Дадим правовую характеристику стандартного режима рабочего времени:

1) такой режим рабочего времени является единым правилом, которое закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или в графике работ (сменности) (ч. 5 ст. 123 ТК). Все элементы, перечисленные в ч. 1 и 2 ст. 123 ТК, должны быть отражены в указанном локальном нормативном правовом акте, который принимается самостоятельно нанимателем с учетом оговорки ч. 5 ст. 123 и ст. 196 ТК. При наличии каких-либо отличий необходимо это оговорить в трудовом договоре (п. 6 ч. 2 ст. 19 ТК);

2) рабочая неделя длится пять или шесть дней. Пяти- или шестидневная рабочая неделя с двумя или одним выходными днями соответственно устанавливаются нанимателем по согласованию с профсоюзом;

3) общеобязательный характер как для нанимателя, так и для находящегося в его подчинении трудового коллектива и каждого его члена в

отдельности;

4) неразрывная связь со временем отдыха. ТК регламентирует минимально необходимый отдых. Конкретное время, вводимое для всех видов перерывов, ежедневного и еженедельного отдыха, действующих у нанимателя, определяется им самим и не может быть меньше или больше закрепленных минимумов и максимумов соответственно;

5) отсутствие сменности, в основе которой лежит чередование групп работников по времени выполнения работы (односменность);

6) должна быть цикличность, повторяемость. Как правило, свойственна постоянная продолжительность рабочих и выходных дней, стабильность временных периодов воплощения элементов режима рабочего времени. Изменения будут восприниматься как что-то исключительное;

7) норма продолжительности рабочего времени реализуется каждую рабочую неделю, и еженедельная продолжительность рабочего времени не может превышать предельной продолжительности, установленной ст. 112–115 ТК;

8) ежедневная продолжительность рабочего времени может быть разной при стандартном режиме рабочего времени, а одинаковой она быть не должна. Для полной нормы рабочего времени максимум не установлен, и согласно ст. 115 ТК продолжительность ежедневной работы определяется ПВТР с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели (ст. 112–114 ТК). Норма продолжительности рабочего дня (количество обрабатываемых часов в день) в последнем случае определяется в ПВТР/графиках сменности или трудовом договоре с учетом количества рабочих часов в неделю. При полной норме продолжительности рабочего времени допустимый максимум при нормировании продолжительности рабочего времени составит 12 ч в день, так как применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным неделе.

Таким образом, стандартный режим рабочего времени не имеет специального регулирования нормами трудового законодательства, включает в себя все элементы режима рабочего времени, соответствует требованиям, но не имеет аналогов, прямо предусмотренных в ТК.