

профсоюзе) и дополнительные (доступные только членам профсоюза). Это устранил конфликт интересов профсоюзов и обеспечит равенство базовой защиты. Предлагаемые поправки в ТК Республики Беларусь (далее – ТК): дополнить ст. 366 ТК пунктом следующего содержания: «Коллективный договор содержит разделы «Базовые условия» (гарантии по рабочему времени, отдыху, охране труда, минимальным стандартам оплаты в соответствии со ст. 97 ТК) и «Дополнительные льготы» (премии, санаторно-курортное лечение, жилищные гарантии), которые применяются исключительно к членам профсоюза.

### Список использованной литературы

1. Информация по коллективному договору. ГУЗ ВГЦП. URL: [https://vgcp.by/img/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%83%20%D0%93%D0%A3%D0%97%20%D0%92%D0%93%D0%A6%D0%9F%20\(1\).pdf](https://vgcp.by/img/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%83%20%D0%93%D0%A3%D0%97%20%D0%92%D0%93%D0%A6%D0%9F%20(1).pdf) (дата обращения: 15.11.2025).
2. Коллективный договор: нужен ли он? [Электронный ресурс]. – Борисовский городской исполнительный комитет. Управление по труду, занятости и социальной защите населения. – Режим доступа: <https://borisov.gov.by/soczialnaya-sfera/upravlenie-po-truduzanyatosti-i-soczialnoj-zashhite-naseleniya/trudovye-otnosheniya/kollektivnyj-dogovor-nuzhen-li-on/> (дата обращения: 15.11.2025).
3. Сфера действия коллективного договора / А. С. Кокор, Е. А. Волк // Правовые и социально-экономические аспекты становления Республики Беларусь : материалы 3-й Внутривузовской студенческой научно-практической конференции, г. Минск, 18 апреля 2019 г. / [редакционная коллегия: В. В. Лосев (главный редактор) и др.]. – Минск : МИТСО, 2019. – С. 45–48.

УДК 349.2

**Ю.В. Киммель**

*(студент Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии)*

## **РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: ПОНЯТИЕ И ЕГО ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

*В данной статье раскрывается сущность режима рабочего времени как ключевого инструмента организации труда. Подробно рассматривается его определение, цели и элементы, такие как время начала и окончания работы, перерывы и чередование смен. Проводится важное разграничение между режимом работы организации (определяемым собственником) и режимом рабочего времени коллектива (регулируемым трудовым правом). В заключение представлены предложения по совершенствованию законодательства, включая цифровизацию учета, развитие дистанционной работы и упрощение суммированного учета.*

Режим рабочего времени – порядок распределения нанимателем установленных для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов [1, с. 106].

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя, определяется правилами внутреннего распорядка или графиком работ (сменности). График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни.

На уровне законодательства определяются виды режима рабочего времени и порядок его установления. Для отраслей может быть установлен режим на уровне отраслевого соглашения. На предприятиях с учетом условий и специфики производства режим рабочего времени фиксируется в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графиках сменности и других локальных правовых актах.

В ПВТР устанавливается режим рабочего времени, например, при 40-часовой продолжительности рабочей недели, а также категории работников, режим рабочего времени которых определяется графиком работ либо графиком сменности, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени [2].

Виды режимов рабочего времени: режим рабочей недели; режим рабочего дня (смены); режим рабочего времени при сменной организации труда; нестандартные режимы рабочего времени.

Режим рабочей недели определяет рабочие и выходные дни. Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, неотработанная возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в графике работ (сменности) планируются как рабочие дни.

Все виды режимов рабочего времени, действующие в отношении работников организации, определяются с учетом режима работы этой организации, ее структурных подразделений.

Режим рабочего дня охватывает распорядок ежедневной работы: начало и окончание, а также перерывы.

Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

К нестандартным режимам рабочего времени относятся: разделение рабочего дня на части; гибкое рабочее время; вахтовый метод организации работ и т. д.

Цель режима рабочего времени:

1) обеспечить соблюдение установленных норм рабочего времени и правил охраны труда;

2) защитить интересы работников [1, с.106].

Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов. Особенностью исчисления рабочего времени при этом режиме является то, что в него включаются не только периоды выполнения работы, но и время в пути от места нахождения предприятия от пункта сбора до места работы и обратно, а также время междусменного отдыха на объекте, где производится работа [3].

Режим рабочего времени необходимо отличать также от режима работы. Первый адресован персоналу, второй – нанимателю (режиму его работы).

Режим работы организации может быть:

прерывным, если основной производственный процесс допускает остановку в течение рабочего дня, между рабочими днями, в выходные дни;

непрерывным, если остановка работы невозможна по технологии производства, необходимости обслуживания населения и других потребителей (например, режим работы предприятий транспорта, связи, энергоснабжения, скорой помощи и т.д.) [4].

Режим рабочего времени зависит от режима работы организации, то есть разрабатывается исходя из режима работы нанимателя. Вместе с тем он должен учитывать требования законодательства, интересы коллектива, обеспечивать реализацию норм продолжительности рабочего времени и времени отдыха работников, другие льготы и гарантии (право на сокращенное рабочее время, ограничение рабочего времени в ночное время), условия для полного использования оборудования, сложную работу служб и подразделений, стабильность и физиологическую обоснованность чередования периодов труда и отдыха.

Разграничение режимов работы организации и коллектива имеет важное практическое значение. Режим работы организации определяет собственник или орган, уполномоченный собственником, – министерство (ведомство), орган местного управления, учредитель и т.д. Они решают вопросы о времени работы (обслуживания, производства, торговли и т.п.): только днем или круглосуточно, с перерывом или без него, с выходными днями или без выходных и т.д. Ясно, что режим работы – сфера регулирования не трудового, а административного законодательства.

Режим же рабочего времени – неотъемлемая составная часть внутреннего трудового распорядка. Он адресован персоналу нанимателя – каждому работнику и коллективу в целом.

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что режим рабочего времени – это комплексный инструмент организации труда, который служит двум основным целям: обеспечить эффективность работы нанимателя и защитить права работников, гарантируя им установленные законом нормы труда и отдыха. Его разработка требует баланса между операционными потребностями организации (режимом ее работы) и строгим соблюдением трудового законодательства. Четкое разграничение между режимом работы организации и

режимом рабочего времени коллектива имеет фундаментальное значение для правильного правового регулирования.

Предложения по совершенствованию законодательства.

1. Ввести электронную учетную систему; утвердить цифровой учет рабочего времени равным по правовому значению традиционному учету рабочего времени на бумажном носителе (в таблице).

2. Расширить дистанционную работу, зарежив право работника перейти на дистанционную работу; регламентировать процедуру учета времени и результатов труда (по задачам, а не по часам онлайн) и порядок компенсации расходов на связь и электроэнергию.

3. Упростить суммированный учет. В частности, снять излишние ограничения при введении суммированного учета рабочего времени для упрощения планирования графиков в отраслях с неравномерной нагрузкой.

### Список использованной литературы

1. Северцова, Т. В. Трудовое право: пособие / Т. В. Северцова. – Горки : БГСХА, 2021. – 287 с.

2. Режим рабочего времени, его элементы, порядок установления – URL : <https://dvorkin.by/tp38> (дата обращения: 11.11.2025).

3. Рабочее время: нормирование, режим, учет – URL: <https://neg.by/novosti/> (дата обращения: 11.11.2025).

4. Режим рабочего времени: понятие, назначение, формы, виды, утверждения, стандарты – URL: <https://otdelkadrov.by/> (дата обращения: 12.11.2025).

### УДК 349.2

**А.Н. Потапова**

*(студент Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии)*

## СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА ДЛЯ ЛИЦ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

*В статье анализируется правовое регулирование социальных отпусков для лиц с семейными обязанностями по Трудовому кодексу Республики Беларусь (далее – ТК). На основе формально-юридического и сравнительно-правового анализа раскрывается специфика предоставления, особенности правового регулирования данных отпусков и ключевые критерии их отличия от трудовых отпусков, предоставляемых работникам на общих основаниях.*

Целью настоящей статьи является комплексный анализ специфики предоставления социальных отпусков, предоставляемых для выполнения семейных обязанностей, выявление особенностей их правового режима и четкое отграничение от трудовых отпусков. Достижение поставленной цели осуществляется на основе методов системного анализа норм ТК, сравнительно-правового и формально-юридического метода.

Трудовое законодательство Республики Беларусь, базируясь на принципах социального государства, предусматривает систему гарантий для работников,