

4 шага по установлению работникам суммированного учета рабочего времени

Александр ШЕВЦОВ
Юрист

Очень часто сложившаяся финансовая ситуация ставит перед нанимателями задачу повышения эффективности организации труда. При этом для одних организаций важно увеличить интенсивность труда, для других – сохранить производственный процесс с меньшим количеством работников, для третьих – гибко и оперативно менять элементы режимов рабочего времени и уметь трудиться в условиях постоянно меняющейся высокой и низкой нагрузок.

Важным условием повышения эффективности организации труда организации является умение нанимателя управлять режимами рабочего времени. Это является наиболее важной управленческой компетенцией. В статье рассматривается порядок установления работникам суммированного учета рабочего времени.

От чего зависит управление рабочим временем

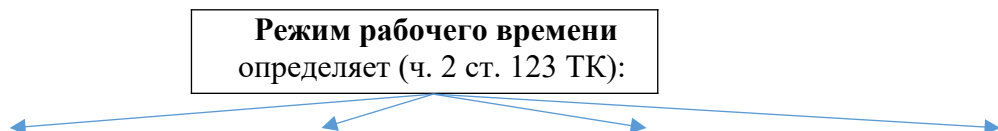
При управлении рабочим временем многое зависит от того, как режим работы установлен и прописан в локальных правовых актах организации. И этому есть несколько причин.

Причина 1. Установление нужного в организации режима рабочего времени для оптимизации фонда оплаты труда.

Режим рабочего времени непосредственно связан с заработной платой. При этом заработная плата является вознаграждением за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время, и максимальным размером не ограничивается (ч. 1, 2 ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – ТК). То есть время, которое идет в счет рабочего, определяется исходя из установленного режима. Таким образом, правильно введенный в организации режим рабочего времени во многих случаях позволяет нанимателю оптимизировать фонд оплаты труда.

Рассмотрим продолжительность режима рабочего времени, установленную законодательством.

Под режимом рабочего времени понимается порядок распределения нанимателем установленных ТК для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов (ч. 1 ст. 123 ТК).



время начала и окончания рабочего дня (смены)	время обеденного и других перерывов	последовательность чередования работников по сменам	рабочие и выходные дни
---	-------------------------------------	---	------------------------

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя, и определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом (ч. 3-4 ст. 123 ТК).

ВАЖНО!

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие (ч. 5 ст. 123 ТК).

Причина 2. Установление нужного в организации режима рабочего времени для рационального распределения и использования трудовых ресурсов.

Правильно установленный в организации режим рабочего времени позволяет нанимателю рационально распределять и использовать трудовые ресурсы. Это непосредственно влияет на производительность труда и впоследствии позволяет контролировать соблюдение работниками исполнительской и трудовой дисциплины.

Исполнительская и трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам (ч. 2 ст. 193 ТК).

Как установить режим рабочего времени работнику

Чтобы понять, как установить режим рабочего времени, важно определить особенности и задачи конкретного юридического лица по организации рабочего времени. Среди основных задач, которые необходимо решить нанимателю, могут быть:

- снижение сверхурочной работы;
- снижение привлечения сотрудников к работе в выходные дни;
- изменение нагрузки в зависимости от объемов работы (например, при сезонной специфике работы);
- возможность гибкой замены работника в связи с форс-мажорными обстоятельствами (например, при невыходе на работу сотрудника из другой смены по причине болезни и т.д.) и др.

 ***ВАЖНО!*** *Определение задачи по управлению рабочим временем дает возможность установить, каким именно элементом режима рабочего времени необходимо гибко управлять*

Например, в организации много сверхурочной работы. Что необходимо сделать в этом случае нанимателю?

В этом случае необходимо управлять нормой рабочего дня. Прежде всего нужно сделать анализ продолжительности ежедневной работы (смены), которая определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии со ст. 112-114 ТК.

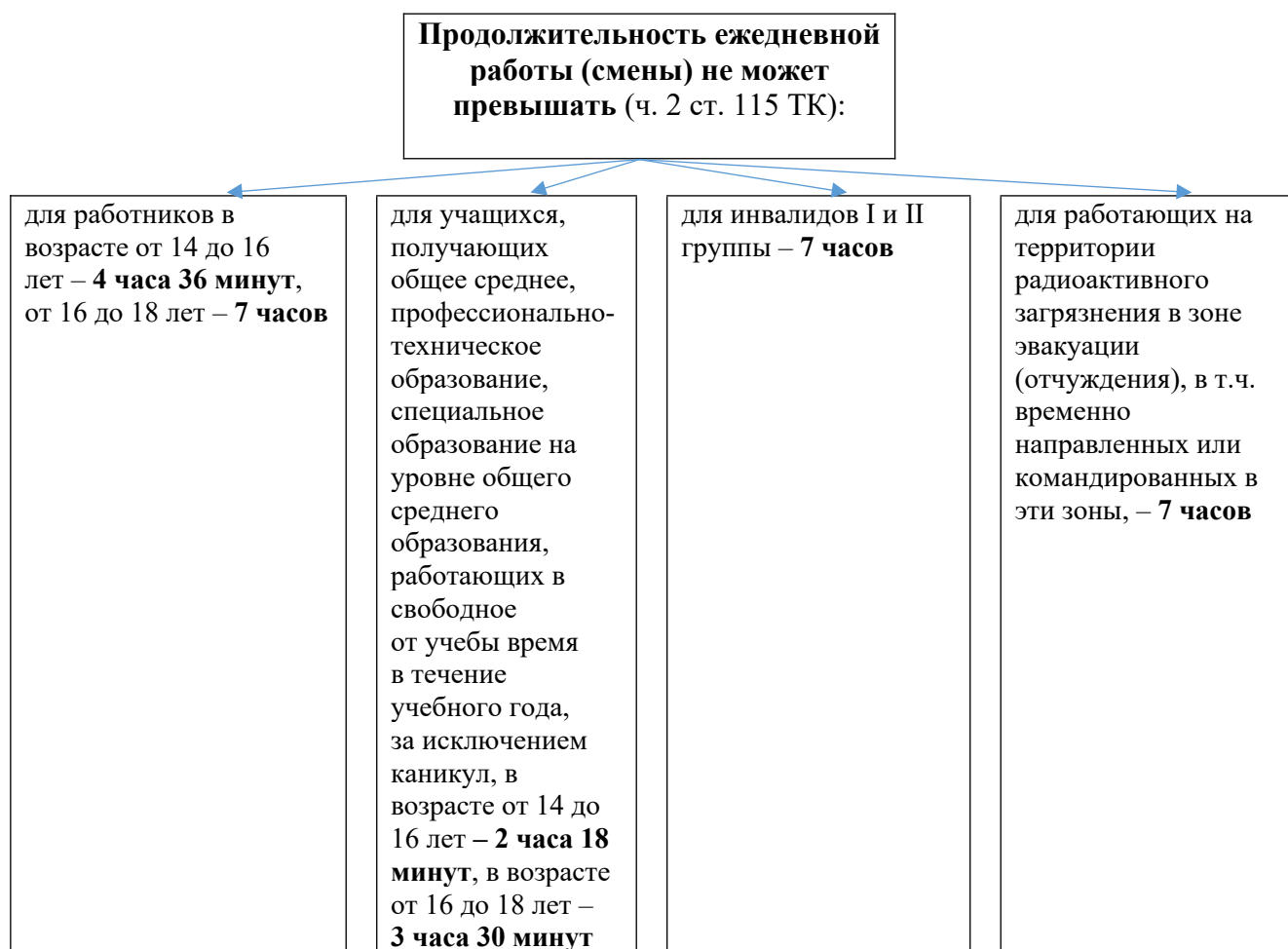
Также следует обратить внимание на установленную трудовым законодательством продолжительность рабочего времени и необходимость выполнения сверхурочной работы в организации.

Полная норма продолжительности рабочего времени **не может превышать 40 часов в неделю** (ст. 112 ТК).

Работникам, занятым на работах с **вредными и (или) опасными условиями труда**, на основании **аттестации рабочих мест** по условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – **не более 35 часов в неделю**.

Общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников к месту работы под землю и обратно на ее поверхность **не может превышать 37 часов 45 минут в неделю** (ч. 1, 2 ст. 113 ТК).

Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (ч. 1 ст. 147 ТК), **сокращается на 1 час** (ч. 1 ст. 116 ТК).

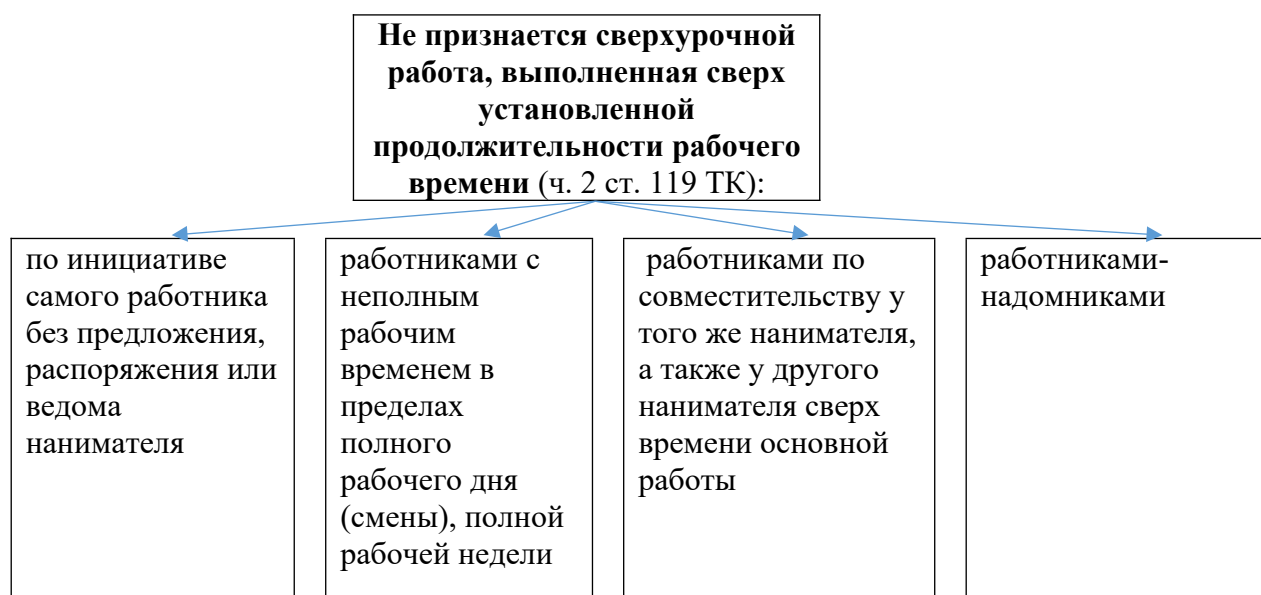


Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, имеющих особый характер работы, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) **при 35-часовой рабочей неделе – 7 часов;**
- 2) **при 30-часовой и менее рабочей неделе – 6 часов** (ч. 3 ст. 115 ТК).

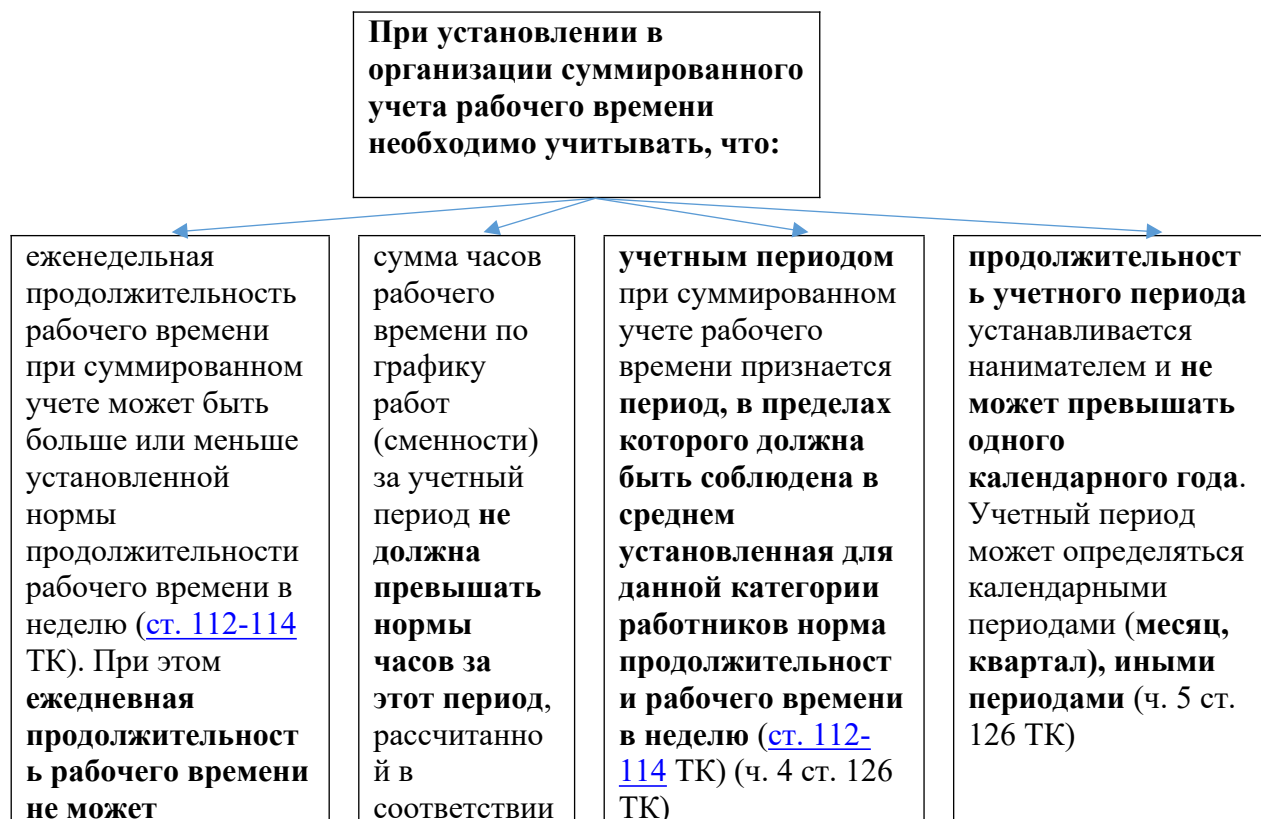
Работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени,

предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности), считается **сверхурочной работой**.



Таким образом, если при описании режима рабочего времени установлена норма 8 часов в день, то работа сверх этих 8 часов будет сверхурочной. Однако, когда организация установит суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, например, в один месяц, то работа 9-10 часов в конкретный день перестанет быть сверхурочной работой.

При этом суммированный учет рабочего времени может применяться в организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени.



превышать 12 часов в среднем за учетный период (ч. 2 ст. 126 ТК)

со ст. 112-117 ТК (ч. 3 ст. 126 ТК)

 **ВАЖНО!** Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом (ч. 6 ст. 126 ТК).

Суммированный учет рабочего времени применяется, в частности, при сменной работе, работе в режиме гибкого рабочего времени, при вахтовом методе работы.

Алгоритм установлении режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени

Шаг 1. Издание приказа об установлении режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени.

Приказ о введении в организации режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени составляется в произвольной форме. Как правило, в нем указываются:

- причина и дата введения суммированного учета;
- перечень должностей или структурных подразделений, к которым будет применяться новый режим рабочего времени;
- установленный для них учетный период.

Также приказ обычно предусматривает обязанность по внесению изменений в правила внутреннего трудового распорядка, по разработке графиков сменности, а также заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками.

Образец приказа об установлении режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени

Общество с ограниченной
ответственностью «Эридан»
(ООО «Эридан»)

ПРИКАЗ

09.12.2025 № 80-к
г. Минск

Об установлении режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени

В связи с обоснованными организационными причинами необходимости изменения существенных условий труда в связи с установлением ремонтному цеху ООО «Эридан» режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени, на основании приказа от 09.12.2025 № 80-к и в соответствии со статьями 32, 125, 126 Трудового кодекса Республики Беларусь

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести с 01.02.2026 для работников ремонтного цеха ООО «Эридан» режим рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени со следующим режимом работы:

1-я смена: начало рабочего дня (смены) – 7:00;

окончание рабочего дня (смены) – 19:00;

время для отдыха и питания – с 13:00 до 13:30 (включается в рабочее время);

2-я смена: начало рабочего дня (смены) – 19:00;

окончание рабочего дня (смены) – 7:00;

время для отдыха и питания – с 23:00 до 23:30 (включается в рабочее время);

выходные дни согласно графику работ (сменности).

2. Установить учетный период продолжительностью 1 календарный месяц.

3. КОЛЬЦОВОЙ Ирине Николаевне, начальнику отдела кадров, в срок до 16.12.2025 подготовить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Эридан» в части введения режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени.

4. ЕРМОЛОВИЧУ Виктору Александровичу, начальнику ремонтного цеха, в срок до 17.12.2025 разработать график сменности, учитывая введение суммированного учета рабочего времени.

5. НЕКРАСОВОЙ Ольге Владимировне, главному бухгалтеру, с 01.02.2026 производить оплату труда работников ремонтного цеха, работающих в режиме рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6. КОЛЬЦОВОЙ Ирине Николаевне, начальнику отдела кадров, в срок до 18.12.2025 уведомить в письменной форме работников ремонтного цеха об изменении условий трудовых договоров и разъяснить последствия отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, предусмотренные п. 5 части второй ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.

7. КОЛЬЦОВОЙ Ирине Николаевне, начальнику отдела кадров, в срок до 20.12.2025 провести мероприятия по оформлению дополнительных соглашений к трудовым договорам работников ремонтного цеха в связи с переходом на режим рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени.

Директор

Петрович

А.Н.Петрович

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета ООО «Эридан»

Подпись В.К.Волков

09.12.2025

Визы

С приказом ознакомлены:

Кольцова

И.Н.Кольцова
09.12.2025

Ермолович

В.А.Ермолович
09.12.2025

Некрасова

О.В.Некрасова
09.12.2025

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место

приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 134 ТК).

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).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со ст. 123 ТК. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч. 1, 2 ст. 125 ТК).

Шаг 2. Внести изменения в локальные правовые акты.

Наниматель обязан создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности (п. 10 ч. 1 ст. 55 ТК). Одним из локальных правовых актов нанимателя являются Правила внутреннего трудового распорядка, в которые приказом вносятся дополнения при изменении режима рабочего времени.

Шаг 3. Уведомляем работника об установлении режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени.

Необходимо обратить внимание, что изменение режима рабочего времени является изменением существенных условий труда, о чем наниматель обязан предупредить работника письменно не позднее чем за 1 месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 части второй ст. 35 ТК (ч. 2-4 ТК).

Образец уведомления работника об установлении режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени

Общество с ограниченной
ответственностью «Эридан»
(ООО «Эридан»)

Мастеру ремонтного цеха ООО «Эридан»
Карпиловичу Евгению Николаевичу

УВЕДОМЛЕНИЕ

09.12.2025 № 55

г. Минск

Об установлении режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени

Уведомляю вас, что в связи с обоснованными организационными причинами необходимости изменения существенных условий труда в связи с установлением ремонтному цеху ООО «Эридан» режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени, на основании приказа от 09.12.2025 № 80-к и в соответствии со статьями 32, 125, 126 Трудового кодекса Республики Беларусь вам устанавливается с 01.02.2026 следующий режим рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени:

1-я смена: начало рабочего дня (смены) – 7:00;

окончание рабочего дня (смены) – 19:00;
время для отдыха и питания – с 13:00 до 13:30 (включается в рабочее время);
2-я смена: начало рабочего дня (смены) – 19:00;
окончание рабочего дня (смены) – 7:00;
время для отдыха и питания – с 23:00 до 23:30 (включается в рабочее время);
выходные дни согласно графику работ (сменности).

Продолжительность рабочего дня (смены) составляет 12 часов в среднем за учетный период. Время начала и окончания работы, выходные дни устанавливаются графиками работы. Указанные изменения не затрагивают вашу трудовую функцию. Учетный период – 1 месяц.

В случае отказа продолжить работу в изменившихся условиях труда по истечении одного месяца после даты ознакомления с данным уведомлением вы будете уволены по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь за отказ от продолжения работы в связи изменением существенных условий труда.

При увольнении вам будет выплачено выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

О своем согласии или несогласии на изменение условий вашего трудового договора от 05.03.2021 № 21 сделайте отметку на втором экземпляре настоящего уведомления и верните его в отдел кадров в срок до 12.12.2025.

Приложение: копия приказа от 09.12.2025 № 80-к на 1 л.

Директор общества

Подпись

А.Н.Петрович

Уведомление получил 09.12.2025.

*На установление режима рабочего времени
при сменной работе с суммированным учетом
рабочего времени с 01.02.2026 согласен.*

*Подпись Е.Н.Карпилович
09.12.2025*

Шаг 4. При согласии работника заключаем дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени.

Наниматель обязан своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под подпись (п. 10 ч. 1 ст. 55 ТК).

***Образец дополнительного соглашения к трудовому договору об установлении
режима рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего
времени***

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к трудовому договору от 05.03.2021 № 51**

г. Минск

09.12.2025

Общество с ограниченной ответственностью «Эридан», именуемое в дальнейшем Наниматель, в лице директора Петровича Александра Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны и мастер ремонтного цеха Карпилович Евгений Николаевич, именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от 05.03.2021 № 51 (далее – Трудовой договор) о нижеследующем.

1. По инициативе Работника и с согласия Нанимателя установить режим рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени и внести следующие изменения в Трудовой договор.

1.1. Изложить подп. 14.1-14.1.5 п. 14 Трудового договора в следующей редакции:

«14.1. Работнику устанавливается согласно правилам внутреннего трудового распорядка с 01.02.2026 следующий режим рабочего времени при сменной работе с суммированным учетом рабочего времени:

1-я смена: начало рабочего дня (смены) – 7:00;

окончание рабочего дня (смены) – 19:00;

время для отдыха и питания – с 13:00 до 13:30 (включается в рабочее время);

2-я смена: начало рабочего дня (смены) – 19:00;

окончание рабочего дня (смены) – 7:00;

время для отдыха и питания – с 23:00 до 23:30 (включается в рабочее время);

выходные дни согласно графику работ (сменности).

14.1.2. выходные дни устанавливаются графиками работы.

2. Условия Трудового договора, не перечисленные в данном дополнительном соглашении, остаются неизменными и Стороны подтверждают по ним свои обязательства.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора и действует с 01.02.2026.

4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Наниматель

Подпись

А.Н.Петрович

Работник

Подпись

Е.Н.Карпилович