**Оглавление**

**ВВЕДЕНИЕ……………………………………………………………..2**

1. **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ…….... 4**

1.1 Понятие рабочего времени……………………………………… 4

1.2 Виды рабочего времени…………………………………………..6

1. **РЕЖИМЫ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ…………………………………………………………...…12**

2.1 Продолжительность рабочего времени…………………………...12

2.2 Работа в ночное время……………………………………………..16

2.3 Работа вахтовым методом…………………………………………17

2.4 Сверхурочные часы работы……………………………………….20

1. **УЧЕТ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ…………23**
2. **ПОНЯТИЯ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА……………………….26**

4.1 Понятия времени отдыха…………………………………………..26

4.2 Перерывы в течение рабочего дня и ежедневные перерывы……28

4.3 Выходные дни и государственные праздники…………………32

4.4 Понятие и виды отпусков…………………………………………40

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ……………………………………………………….54**

**ИСТОЧНИКИ……………………………………………………..…..58**

**Введение**

Нормы о времени отдыха и рабочем времени в совокупности составляют один из важнейших институтов трудового права. Действующее законодательство о рабочем времени и времени отдыха служит двум основным целям: во-первых, полному, рациональному использованию рабочего потенциала организации, во-вторых, защите работников от переработки и лишних, чрезмерных перегрузок, обеспечении восстановления их трудоспособности и сохранении ее в течение рабочего времени. Должные знание соответствующих правовых норм, как непосредственными участниками трудовых отношений, так и юристами, а так же умение на них опираться - важная гарантия точного соблюдения трудового законодательства и, как следствие, достижения целей, на которые оно направлено.

Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха имеет большое значение. Оно состоит в нормировании продолжительности и режима работы, регламентации целевого назначения, учета и использования, установлении прав и обязанностей работников, а также работодателя по поводу рабочего времени; в закреплении гарантий (стимулов, ответственности), обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей. Но если рабочее время работник использует для выполнения своих рабочих обязанностей, то время отдыха он использует в своих целях: для восстановления сил и работоспособности, повышения уровня знаний или культурного просветления. Полноценный, своевременный отдых является основой и гарантом для сохранения высоких показателей производительности труда и сохранения здоровья на долгие годы.

Право на отдых обеспечивается установлением для рабочих и служащих рабочей недели, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и производств, сокращенной продолжительностью работы в ночное время: предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, еженедельных выходных дней, а также сети культурно-просветительных и оздоровительных учреждений, развитием спорта и туризма; созданием благоприятных условий для отдыха по месту жительства и других условий рационального использования свободного времени.Работа в течение полного рабочего дня без возможности отдыха отрицательно воздействует на здоровье работника, именно поэтому законодательство предусматривает предоставление различных перерывов. Они даются всем работникам обеденный перерыв или, в дополнение к ним, иные перерывы для ряда профессий и отдельных категорий работников (например, занятым во вредных условиях труда) и предназначены для разных целей (отдых, обогревание). В нашей стране работнику дается возможность полноценно использовать свое свободное время. К сожалению, практика показывает, что многие работодатели или просто не знают законодательства, или сознательно действуют по собственному усмотрению. Заключая трудовой договор, работник совсем не предполагает, что он будет трудиться все 24 ч в сутки, а для работодателя в принципе характерно стремление к противоположному результату. Поэтому работодатели, считая, что законодательство не дает им возможности получить максимальную прибыль, стесняет их действия по управлению трудом работников, часто идут на грубейшие его нарушения: увеличивают продолжительность рабочего времени, чаще, чем можно, привлекают к сверхурочной работе; не устанавливают сокращенное рабочее время, по своей инициативе незаконно переводят сотрудников в случае финансово-экономических трудностей в организации на неполное рабочее время, не предоставляя положенных по законодательству отпусков и т.д.

Поэтому цель данной работы заключается в раскрытии понятий «рабочее время» и «время отдыха», исследовании и характеристике их видов посредством изучения современной нормативно-правовой базы с учетом последних нововведений, а также научных подходов специалистов, изучающих данную проблему.

Для достижения цели, были поставлены следующие задачи:

1) изучение действующего законодательства Республики Беларусь, непосредственно закрепляющего положения о рабочем времени и времени отдыха различных категорий работников;

2) раскрытие сущности рабочего времени и времени отдыха;

3) характеристика видов рабочего времени и времени отдыха;

При написании данной курсовой работы использовались: современное законодательство, юридическая практика, а также специальная и дополнительная литература литература. Наиболее объёмно данную тему рассматривают: Семенков В.И., Василевич Г.А., Шишко Г.Б. В учебнике «Трудовое право» авторы с максимальной последовательностью изложили взгляды на состояние и перспективы развития механизма правового регулирования труда. Рассмотрены такие вопросы, как правовое регулирование заработной платы, рабочее время и время отдыха, анализируя правовые формы социальной защиты работников, включая охрану труда и материальную ответственность работников.

1. **Общая характеристика рабочего времени**

1.1 Понятие рабочего время

Трудовая деятельность людей при всём её многообразии измеряется количеством затраченных усилий и труда. В качестве такого измерителя затрат, ресурсов, эффективности процесса «живого труда» выступает рабочее время. Как мера оно присуще любому труду, независимо от его формы, индивидуальности, что позволяет использовать понятие рабочего времени не только в трудовом праве, но и в экономике, социологии, физиологии и психологии труда, других областях знаний. [15, 146с.]

Частью 1 ст. 110 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. А частью 1 ст. 132 ТК установлено, что работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную для них законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей. В свою очередь наниматель должен создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

Рабочее время регулируют как общие, так и специальные правовые нормы. Одни распространяются на всех работников, другие (особые, специальные), дополняют общие нормы, предназначены учитывать специфику организации труда и производства некоторых категорий работников, виды трудовой деятельности, половозрастные особенности работников и т.д.

Термин «рабочее время» употребляется в трудовом законодательстве в трех значениях:

а) как норма продолжительности труда. В этом значении рабочее время представляет собой установленную законодательством меру продолжительности труда работников в течение определённого календарного периода, например, 40-часовая рабочая неделя;

б) как время, в течение которого работник «служащий» должен выполнять трудовую функцию в конкретном трудовом правоотношении. Рабочее время (время работы) определяется здесь правилами внутреннего трудового распорядка конкретного предприятия, учреждения, организации, а также (в виде исключения) специальными указаниями нанимателя о выходе на работу вне установленного распорядка или графика (сверхурочная работа, работа в выходной и праздничный день и т.д.); [15, 147с.]

в) как фактически отработанное время, т.е. как время, в течение которого работник фактически находился на рабочем месте в распоряжении нанимателя. Рабочее время, в течение которого работник должен выполнять свои обязанности, не всегда совпадает с фактически отработанным временем. Фактическое - это реально затраченное каждым отдельным работником время, определяющее его конкретное участие в трудовом процессе и отношение к своим обязанностям. Оно может совпадать со всем рабочим временем или с его нормой, но может быть и меньше, и больше её. [15, 147с.]

В соответствии с фактически отработанным временем производится оплата труда, гражданам предоставляются дополнительные отпуска в связи с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день и т.д. Недоработка в течение рабочего дня может повлечь за собой определённые правовые последствия, например, наложение взыскания и другие санкции при наличии вины работника. [15, 147с.] Рабочим временем признаётся также время опоздания на работу, преждевременного ухода с работы, поскольку оно находится в границах установленного рабочего времени.

К периодам, входящим в рабочее время, действующее законодательство относит:

1) простой - временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;

2) перерывы для принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч.3 ст.134 ТК);

3) специальные дополнительные перерывы (ст.135 ТК) (для кормления ребенка, перерывы для обогревания, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах)

Для каждого работника, заключившего трудовой договор, установленное рабочее время становится обязательным. Взаимные права и обязанности по поводу рабочего времени превращаются из объективных в субъективные (персональные).

1.2 Виды рабочего времени

Рабочее время можно разделить на следующие виды:

1) основное;

2) дополнительное к основному;

Термины «основное» и «дополнительное» Трудовой Кодекс и другое трудовое законодательства не используют, но названные виды рабочего времени четко просматриваются;

3) установленное;

4) фактическое - т.е. прошлое, использованное или не использованное по назначению;

5) условное - приравненное законодательством к рабочему времени или включаемое в него.

Основное рабочее время имеет ряд существенных признаков:

во-первых, оно запланированное, предстоящее, которое должно быть отработано;

во-вторых, оно носит систематический характер (все рабочие дни в течение календарной недели);

в-третьих, оно учитывается отдельно;

в-четвертых, продолжительность его нормируется и составляет основную по длительности часть рабочего времени.

Исходя из названных характеристик основным считается также неполное рабочее время и время работы по совместительству (внутреннему и внешнему). Ограничение продолжительности рабочего времени на работе по совместительству не тождественно понятию «неполное рабочее время». При этом отметим, что термин «основная работа», употребляемый со словами «работа по совместительству», нельзя смешивать с понятием «основное рабочее время».

Дополнительное рабочее время - время работы сверх установленного рабочего времени. Дополнительное рабочее время можно разделить на две группы. Первая включает сверхурочное и неурочное время; вторая - время работы в выходные и нерабочие праздничные дни (если они не компенсированы дополнительными днями отдыха); дни трудового отпуска, замененные денежной компенсацией, если работник продолжает работать у того же нанимателя. Для второй группы характерно то, что дополнительное рабочее время появляется за счет уменьшения продолжительности времени отдыха. Дополнительному рабочему времени присущи следующие существенные признаки:

оно дополнительно к основному;

носит эпизодический характер, т.е. используется по мере надобности нанимателя и применяется по усмотрению последнего;

не планируется заранее правилами внутреннего трудового распорядка (графиком работ, сменности);

регулируется специальным законодательством;

нормируется либо не полностью (сверхурочное время), либо вовсе не нормируется (ненормированный рабочий день);

компенсируется в особом порядке;

не суммируется с установленным (основным) рабочим временем, не входит в его состав и не влияет на его продолжительность;

учитывается обособленно либо вовсе не учитывается.

С дополнительным рабочим временем имеет сходство время работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной для них продолжительности рабочего времени на основании постановления Совета Министров РБ от 26.04.2002 № 533 «Об особенностях труда медицинских работников». Вместе с тем условие о работе в дополнительное время медицинского персонала существенно отличается от дополнительного рабочего времени.

В классификации рабочего времени особое и, можно сказать, главное место занимает установленное рабочее время. С одной стороны, ему присущи все характеристики основного рабочего времени. С этой точки зрения оно (установленное рабочее время) является основным. С другой стороны, в состав установленного рабочего времени входят конкретизирующие его элементы, отсутствующие в понятии «основное рабочее время»: нормированность (оно не может быть нормальной продолжительности рабочего времени), распределённость в определенном учетном периоде (сутки, недели и др.), место реализации (выполнение работы). В таком комплексном, конкретизированном качестве рабочее время приобретает реальность и способность выполнять свое назначение в трудовых правоотношениях.

Установленное рабочее время нужно отличать от установленной продолжительности рабочего времени. Первое - это разновидность собственно рабочего времени, второе - один из неотъемлемых показателей установленного рабочего времени.

Дополнительное рабочее время не может быть, во-первых, основным, так как оно не существует без основного, во-вторых, установленным, так как оно не планируется в графике (распорядке).

В зависимости от продолжительности рабочего времени различают следующие виды:

1) нормальное рабочее время – полное и сокращенное

2) неполное рабочее время

Нормальным признается продолжительность рабочего времени, равная полной или сокращенной его норме (ст.111 ТК). Полная норма не может превышать 40 часов в неделю – это норма максимально допустимая, но она может быть уменьшена в порядке локального нормирования.

Сокращенная продолжительность рабочего времени, предусмотренная законодательством для некоторых категорий работников. Оплата производится как за полное рабочее время при сокращенной продолжительности. При сокращении продолжительности рабочего времени учитываются условия труда, характер трудовой деятельности, физиологические особенности организма и другие факторы.

Сокращенное рабочее время, установленное в законодательстве о труде, обязательно для исполнения всеми нанимателями (учреждениями) независимо от их организационно-правовой формы. Нормируя продолжительность рабочего времени, законодатель учитывает условия труда работников, характер их трудовой деятельности, а в ряде случаев и физиологические особенности организма некоторых работников, устанавливая для них сокращенную норму рабочего времени. Это установленное законом для некоторых категорий работников рабочее время менее нормальной продолжительности. Оно устанавливается дифференцированно с учетом физиологических особенностей организма или вредности условий труда. При этом следует отметить, что сокращение рабочего времени не влечет за собой уменьшения заработной платы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных категорий работников, оплата производится как за полное рабочее время.

Сокращение рабочей недели может производиться только по желанию самого работника. Для этого должна быть соблюдена такая юридическая процедура, как письменное обращение работника к нанимателю с такой просьбой.

Неполное рабочее время – это уменьшение нормы продолжительности работы в течение рабочего дня или числа рабочих дней в неделю, или то и другое. Неполное рабочее время - это часть установленной продолжительности рабочего времени, определяемая с соблюдением такой юридической процедуры, как наличие соглашения между конкретным работником и нанимателем в виде неполного рабочего дня, рабочей недели (например, работа по четыре часа три раза в неделю).

Неполное рабочее время характеризуется тем, что продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной уменьшена по соглашению работника с нанимателем.

Неполное рабочее время вводится в интересах тех лиц, которые по каким-либо причинам не могут быть заняты полный рабочий день (женщины, имеющие малолетних детей, лица с пониженной трудоспособностью и другие). Устанавливается неполное рабочее время обычно с соблюдением такой юридической процедуры, как письменная просьба работника.

Вопросы неполного рабочего времени регламентируются ст. 118 ТК Республики Беларусь. В соответствии с указанной статьей по соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии, если работником и нанимателем достигнуто такое соглашение.

Регулируя вопросы неполного рабочего времени, трудовое и трудовое процессуально-процедурное законодательство предусматривает, что в одних случаях наниматель по договоренности с работником может устанавливать неполное рабочее время, в других - на нанимателя возлагается обязанность по просьбе работника установить неполное рабочее время. При этом эта обязанность должна быть выполнена нанимателем вне зависимости от того, позволяют или нет производственные условия для установления неполного рабочего времени. Согласно ст. 289 ТК Республики Беларусь наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- по письменной просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении) или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- при приеме на работу по совместительству;

-другим категориям работников, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Трудовым законодательством установлены случаи, когда на нанимателя по просьбе работника возлагается обязанность установить работнику неполное рабочее время.

В соответствии с законодательством на нанимателя возлагается обязанность установить неполное рабочее время по просьбе женщины, осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Для того чтобы такая просьба для нанимателя была обязательной, необходимо наличие одновременно следующих условий:

а) исходя из грамматического толкования ст. 289 ТК Республики Беларусь, такое право может быть предоставлено только женщине (в статье 289 ТК Республики Беларусь используется термин «осуществляющей»);

б) уход женщиной должен осуществляться за больным членом семьи. Если женщина осуществляет уход за другими родственниками (не относящимися к членам ее семьи), то требование в этом случае об установлении режима неполного рабочего времени не является для нанимателя обязательным;

в) необходимость ухода за больным членом семьи должна быть подтверждена медицинским заключением.

Отсутствие хотя бы одного из названных условий снимает с нанимателя обязанность устанавливать режим неполного рабочего времени.

В соответствии со ст. 289 ТК РБ на нанимателя возлагается обязанность устанавливать для инвалидов неполное рабочее время в соответствии с медицинским заключением. Для правильного применения данного законодательного положения необходимо, во-первых, чтобы работник был инвалидом. При этом не имеет значения группа инвалидности и причина инвалидности. Во-вторых, у работника (инвалида) должно быть медицинское заключение, в котором инвалиду указывается на необходимость работы в условиях неполного рабочего времени.

По аналогии применяется ч. 4. ст. 271, по которой работающие отцы, другие родственники ребенка, воспитывающие детей без матери, а также фактически осуществляющие уход за ребенком до достижения возраста трех лет, имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим матерям.

На основании ч. 4 ст. 185 работающая женщина, а в случаях, предусмотренных законодательством, вместо матери по усмотрению семьи отец или другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ребенком до достижения им возраста трех лет по их желанию могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (но не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия.

Таким образом, трудовым законодательством устанавливаются случаи, когда по желанию указанных выше работников наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время. Круг лиц, имеющих названную льготу, может быть расширен в коллективном договоре.

О неполном рабочем времени, как существенном условии трудового договора, должно быть указано в приказе нанимателя о приеме на работу. Если договоренность достигнута в период работы на данном предприятии, в учреждении, организации, то она также должна оформляться приказом, хотя установление нового режима работы в данном случае не может рассматриваться как перевод на другую работу.

Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок;

в) на летний период;

г) на период учебы и т.д.

Неполное рабочее время имеет место при работе по совместительству, а также в случаях, когда штатным расписанием предусмотрена по определенным должностям часть ставки (например, четверть, половина).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда). Премии и вознаграждения начисляются пропорционально отработанному времени, а при сдельной оплате труда – в зависимости от выработки.

Неполное рабочее время нельзя путать с сокращенной продолжительностью рабочего времени, которая является полной мерой продолжительности труда, установленной законодательством для определенных категорий работников или для определенных условий работы. При сокращенной продолжительности рабочего времени оплата производится как за полное рабочее время, а не пропорционально проработанному времени.

1. **Режимы и продолжительность рабочего времени**

2.1 Продолжительность рабочего времени.

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели и в течение суток. В соответствии с этим основными нормами рабочего времени являются рабочая неделя (главный измеритель продолжительности работы) и рабочий день (рабочая смена), которые исчисляются в часах и минутах.

Рабочий день – продолжительность рабочего времени для конкретного работника или группы работников в течение суток. Продолжительность труда работников измеряется в часах и минутах.

Продолжительность рабочего времени определяется графиком работы и правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормирование продолжительности рабочего времени согласно ст. 110 ТК осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом и коллективным договором. Следовательно, установление конкретной продолжительности рабочего времени относится к компетенции нанимателя. Трудовым кодексом и коллективным договором устанавливаются ограничения (верхние пределы) продолжительности рабочего времени, выйти за которые наниматель не вправе.

Верхний предел нормальной продолжительности рабочего времени установлен ст. 43 Конституции и ст. 112 ТК Республики Беларусь. Это дает возможность учреждениям и организациям локальными нормативными актами устанавливать продолжительность рабочей недели менее 40 часов, например - 39. Если наниматель не воспользовался предоставленными ему правом об уменьшении нормальной продолжительности рабочего времени, нормой считается 40 часов в неделю. В соответствии с ней определяется ежедневная продолжительность работы, которая закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка конкретного учреждения.

Следует иметь в виду, что в централизованном порядке для конкретных учреждений устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная - с одним выходным днем. Если в соответствии с коллективным договором принимается решение о переходе на 39-часовую или более короткую рабочую неделю, то он должен иметь в виду, что такой переход осуществляется без снижения тарифных ставок и должностных окладов. В противном случае имеет место не уменьшение продолжительности рабочего времени, а установление неполного рабочего времени, что допускается только при соблюдении условий, закрепленных в ст. 118 ТК РБ (неполное рабочее время).

Сокращенный рабочий день и соответственно сокращенная рабочая неделя в зависимости от физиологических особенностей работника установлены для работников моложе 18 лет. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников моложе 18 лет законодательно закреплена ст. 114 ТК РБ. В ней предусмотрено, что для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет - не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, совмещающих работу с обучением, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в части первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. Хотелось бы обратить внимание, что законодательством закреплен только верхний предел продолжительности рабочей недели - 23 часа и 35 часов. Из этого следует, что продолжительность рабочего времени для лиц моложе восемнадцати лет может быть меньше установленной законодательством. ТК устанавливает предельную продолжительность ежедневной работы в зависимости от вида рабочей недели. Продолжительность ежедневной работы не может превышать для несовершеннолетних от 14 до 16 лет – 4 часа 36 минут, от 16 до 18 лет – 7 часов. Для учащихся школ, ПТУ, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время от 14 до 16 лет – 2 часа 18 минут, от 16 до 18 – 3 часа 30 мин.

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» от 11 ноября 1991 г. (в ред. от 29.10.2004 г. № 319-З) (ст. 28) инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, а продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать семи часов.

Применительно к инвалидам 3 группы могут применяться ст. 286 и 287 ТК Республики Беларусь, которые регулируют вопросы, связанные с использованием труда инвалидов. Законодательство закрепляет особые условия приема на работу инвалидов, порядка трудоустройства, особые условия труда, режима рабочего времени и времени отдыха, и устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с медицинским заключением.

Таким образом, обязательным условием для установления инвалидам третьей группы сокращенного рабочего времени или сокращенной рабочей недели является медицинское заключение. Оплата труда в этих случаях осуществляется пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выработки.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для работников на работах с вредными условиями труда.

В ст. 113 ТК Республики Беларусь установлено, что для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.

Общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников под землю к месту работы и обратно на ее поверхность не может превышать 37 часов 45 минут в неделю.

В настоящее время действует Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утвержденный постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 29 июля 1994 г. J№ 89 (в ред. пост. Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.03.2002 г. № 24).

Под полным рабочим днем понимается выполнение работы в условиях, предусмотренных Списком, не менее 80 процентов рабочего времени.

В счет рабочего времени включаются также периоды, затраченные на выполнение подготовительных, вспомогательных, текущих ремонтных работ вне своего рабочего места в целях обеспечения выполнения работником трудовых функций, предусмотренных производственно-технологическими документами.

Работники, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющие в отдельные дни работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в эти дни той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе.

Работникам специализированных учреждений, организаций, цехов, участков и других структурных подразделений (ремонтных, ремонтно-строительных, монтажных и других), вспомогательных и подсобных цехов (механического, энергетического, контрольно-измерительных приборов, автоматики и других) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и обслуживающего персонала установлен Списком сокращенный рабочий день, также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Важное значение для решения вопроса о сокращении рабочего времени для работников на работах с вредными условиями труда имеет раскрытие содержания понятия «вредные условия труда.

Согласно ст. 114 Трудового кодекса продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (6 часов в день) определена для работающих в зоне эвакуации (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории) в том числе временно направленных или командированных в эти зоны.

Сокращенное рабочее время установлено для отдельных категорий работников умственного труда, деятельность которых связана с повышенным интеллектуальным и нервным напряжением. В ст. 114 ТК РБ предусмотрено, что законодательством для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Профессорам, доцентам, ассистентам и преподавателям вузов установлен в среднем 6-часовой рабочий день. В указанное время включается учебная, научно-исследовательская и методическая работа.

Преподавателям, учителям, воспитателям и другим педагогическим работникам учреждений просвещения профессионально-технического образования, средних специальных учебных заведений определена норма часов преподавательской работы от 3 до 6 часов в день и соответственно от 18 до 36 часов в неделю. Помимо непосредственно преподавательской работы, названные работники выполняют и иные трудовые функции, ведение соответствующей документации, проверку письменных заданий, подготовку к занятиям и т.д.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для медицинских работников. Помимо тех медицинских работников, которым сокращенное рабочее время установлено по вредности условий труда в соответствии с упоминавшимся уже Списком, для значительной категории работников здравоохранения сокращенное рабочее время предусмотрено иными нормативными актами. Например, работникам здравоохранения сокращенная продолжительность рабочего времени установлена постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 6 «О сокращенной продолжительности рабочего времени организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности».

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню уменьшается на один час согласно ст. 116 Трудового кодекса Республики Беларусь. [14, 75с.]

Правило о сокращении продолжительности работы накануне государственных праздников и праздничных дней распространяется на все категории работников, в том числе и на работников с сокращенным рабочим временем.

Если по условиям производства сокращение продолжительности работы перед праздником невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышения их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая ст.69 ТК). [14, 75с.]

2.2 Работа в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели. В связи с этим неотработанный час дальнейшей отработке (компенсации) не подлежит

Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 113 и 114 ТК), а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время. [14, 76с.]

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

1) беременные женщины;

2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

3) работники моложе восемнадцати лет;

Перечень категорий работников, которые не допускаются к работе в ночное время, обозначен как исчерпывающий, который расширению не подлежит.

За работу в ночное время производятся доплаты (ст. 70 ТК).

К работе в ночное время при наличии письменного согласия можно привлекать: инвалидов при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением.

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 5 ст. 117 ТК). За каждый час работы в ночное или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время. [5, 51с.]

2.3 Работа вахтовым методом

Вахтовый метод организации работ в Республике Беларусь регулируется в основном Трудовым кодексом Республики Беларусь и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. № 763 «Об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне места жительства» (с изменениями и дополнениями);

Стоит заметить, что белорусским законодательством порядок организации работы вахтовым методом урегулирован не в полном объёме, поэтому нанимателю, организующему вахты, целесообразно разработать локальный нормативный правовой акт и отразить в нем все необходимые вопросы.

Исходя из норм ст. 297 Трудового кодекса Российской Федерации под вахтовым методом понимается особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод организации работ, как правило, применяется на предприятиях нефтяной, газовой, лесной промышленности, предприятиях железнодорожного транспорта, а также в строительно-монтажных, ремонтно-строительных и других организациях

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственно трудовая деятельность.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от места нахождения организации, при нецелесообразности выполнения работ обычными методами, а также в целях сокращения сроков строительства объектов, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в отдаленных районах. Это особая форма организации работ, когда исходя из экономической целесообразности не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания.

Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а меж вахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства. Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. При этом направление работника на вахту не является служебной командировкой, а временем вахты считаются периоды выполнения работ и меж сменного отдыха на объекте. Продолжительность вахты, как правило, не должна превышать одного месяца и только в исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации она может быть увеличена до трех месяцев. При вахтовом методе организации работ устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения предприятия или от пункта сбора до места работы и обратно и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормативного числа рабочих часов, установленных законодательством. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается администрацией по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие. В графиках также предусматриваются дни, необходимые для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни меж вахтового отдыха. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов, при этом продолжительность ежедневного (меж сменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов уменьшается до 12 часов. Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (меж сменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни меж вахтового отдыха) в течение учетного периода.

При производстве работ вахтовым методом применяется, как правило, аккордно-премиальная или сдельно-премиальная система оплаты труда. За выполненный объем работ заработная плата начисляется по сдельным расценкам. Премирование работников осуществляется в соответствии с действующим в организации положением о премировании. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

В соответствии с Положением об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие), утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. № 763 (с изменениями и дополнениями), надбавка за вахтовый метод выплачивается в размере 40 % от нормы суточных, установленных нормативными правовыми актами о нормах возмещения командировочных расходов с учетом фактического времени пребывания на вахте и нахождения в пути. За дни в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиями и вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, оклад.

В тех случаях, когда работник по уважительным причинам своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и до объекта работы следовал самостоятельно, администрация предприятия возмещает ему транспортные расходы применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания.

2.4 Сверхурочные работы

Установленная законом продолжительность рабочего времени (норма рабочего времени) является максимальной и ее превышение закон ограничивает, устанавливая некоторые строго определенные исключения, но с соответствующей компенсацией. Форма компенсации по закону зависит от того, нормированное рабочее время у работника или ненормированное.

Подавляющее большинство относится к работникам с нормированным рабочим временем, при котором переработка сверх установленной нормы признается сверхурочной работой и компенсируется в денежной форме.

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. [14, 77с.]

«По предложению» означает, что руководитель, представляющий нанимателя (например, мастер, начальник цеха), выступил с инициативой производства сверхурочных работ, отдавая решение данного вопроса на усмотрение работника [1, с. 143].

«По распоряжению» означает, что руководитель дал обязательное к исполнению указание о производстве сверхурочных работ.

Предложение или распоряжение о сверхурочных работах может быть письменным либо устным. «С ведома» означает, что руководитель, не предлагая и не распоряжаясь выполнить сверхурочные работы, тем не менее знал о них и, таким образом, допускал.

В ч. 2 ст. 119 ТК закреплен перечень случаев, когда работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочной не признается. По смыслу данной нормы указанный перечень является исчерпывающим и расширению не подлежит.

Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:

по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;

работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены);

работниками по совместительству у того же нанимателя при исполнении другой функции, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;

работниками-надомниками.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 ТК, а также коллективным договором, соглашением.

К сверхурочным работам не допускаются:

беременные женщины;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

работники моложе восемнадцати лет;

работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий;

другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации инвалидов. [14, с. 78].

Ч. 1 ст. 120 ТК предусматривает три различных основания применения сверхурочных работ: согласие работника (общее правило); предписание закона – ст. 121 ТК (без согласия работника) и условие коллективного договора, соглашения (без согласия работника).

Перечень категорий работников, которые не допускаются к сверхурочным работам, исчерпывающим не является. К другим категориям работников (п. 6 ст. 120 ТК) относятся, в частности:

лица с активной формой туберкулеза;

на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений;

работники, занятые на работах с применением вибрирующих машин;

лица, освобожденные от сверхурочных работ по заключению врачебно-консультационной комиссии (ВКК) или (при ее отсутствии) лечащего врача и главного врача лечебного учреждения.

Отказ работника выполнять сверхурочные работы, применяемые согласно ст. 121 ТК либо коллективному договору, соглашению, является нарушением трудовой дисциплины, которое может повлечь дисциплинарную ответственность.

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих исключительных случаях:

1)при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование. [14, с. 79]

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 должен превышать 12 часов.

В предельной количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в исключительных случаях.

Правительство Республики Беларусь вправе сокращать на определенный срок предельное количество сверхурочных работ в целом по республике либо по отраслям или отдельным территориям с тем, чтобы расширить возможности трудоустройства незанятого населения. Наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию. Сверхурочные работы подлежат учету по типовой форме Т-15 на основе документов, оформленных на производство таких работ, с указанием в них отработанного времени и других данных, необходимых для определения доплат за эти часы работы.

**3. Учёт и использование рабочего времени.**

Эффективное использование рабочего времени является важнейшей обязанностью работников и нанимателей. Основные обязанности работников и нанимателей установлены ст. 132 ТК. Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель обязан создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

В рабочее время в любых учреждениях запрещено отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

Указанные обязанности конкретизируются в ст. 53, 54, 89 Трудового кодекса, иных актах законодательства, локальных нормативных актах, трудовых договорах. Работники обязаны соблюдать трудовой распорядок, выполнять нормы продолжительности и интенсивности труда. Наниматель в свою очередь обязан обеспечить персонал обусловленной трудовым договором работой в течение всего установленного рабочего времени — рабочего дня (смены), рабочей недели и т.д.; поддерживать исправное состояние машин, станков, инструментов и другого оборудования; предоставлять сырье, материалы для бесперебойной и ритмичной работы; своевременно выдавать задания; организовывать учет использованного и потерянного рабочего времени.

Несоблюдение трудовых обязанностей рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь дисциплинарную ответственность.

Учет рабочего времени должен быть организован у каждого нанимателя. Он является средством контроля за выполнением работниками установленных норм рабочего времени, дает возможность выявлять потери рабочего времени и их причины, позволяет осуществлять правильную организацию оплаты труда. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени предусмотрена ст. 133 ТК.

Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее.

До начала работы каждый работник должен в порядке, установленном нанимателем, отметить свой приход, а по окончании - уход.

Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени, годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные дни и в выходные дни, и других необходимых сведений. Формы документов для учет явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения утверждаются нанимателем. [14, с. 87].

Учет ведется по организации в целом или по структурным подразделениям.

Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемого в соответствии с законодательством в рабочее время. В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по совместительству. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

Как фактически отработанное должно учитываться время выполнения основных и подготовительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии - нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Фактическое время не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Время внутрисменных простоев учитывается начиная с пяти минут.

Время использования работников в период простоя на других работах в листок простоя не включается и оформляется выдачей разовых нарядов.

Учет рабочего времени необходим для оценки документального подтверждения степени выполнения каждым работником, нанимателем своих трудовых обязанностей, для применения дисциплинарных взысканий и материальных санкций в случае невыполнения этих обязанностей для начисления зарплаты, гарантированных выплат и доплат.

В зависимости от периода, за который отрабатывается установленная норма часов, применяется:

1) поденный учет рабочего времени

2) недельный

3) суммированный учет

При этом отработанное время учитывается за каждый рабочий день. При поденном учете рабочее время подсчитывается за каждый день. Продолжительность должна соответствовать норме рабочих дней. Применяется при 6-дневной неделе. В случаях, когда ежедневная норма часов работы не может быть соблюдена каждый день, но может выполняться календарную неделю, устанавливается недельный учет рабочего времени. При 5-дневном рабочем дне – меняется.

Суммированный учет рабочего времени может применяться там, где по условиям производства невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени.

При суммированном учете отработанное время подсчитывается за определенный период продолжительностью более чем день или неделя – три недели, три месяца. В итоге общая продолжительность рабочего времени за учетный период должна равняться норме часов этого периода.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю. Ежедневная продолжительность не может превышать 12 часов. Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом и не может превышать 1 календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал, декада).

**4.Понятия и виды времени отдыха.**

4.1 Понятие времени отдыха

Статья 24 Всеобщей Декларации прав человека провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Право граждан на отдых закреплено в ст. 43 Конституции Республики Беларусь. Это право обеспечивается как законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, так и четким регулированием видов времени отдыха и условий его предоставления. Правовое регулирование времени отдыха осуществляется Трудовым кодексом, иными актами законодательства, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Время отдыха производно от продолжительности рабочего времени: чем меньше рабочее время, тем длительнее время отдыха, и наоборот, чем длительнее рабочее время, тем меньше у работника времени на отдых.

Действующее законодательство не содержит официального определения времени отдыха. Однако, все авторы, изучающие данную тему, определяют время отдыха как часть календарного времени, в течение которого работник в соответствие с законодательством свободен от выполнения своих трудовых обязанностей и вправе использовать это время для собственных нужд.[[18]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn2) Следовательно, в трудовом праве временем отдыха признается время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению. Поэтому ко времени отдыха не будет относиться время, которое работник не мог использовать в своих целях (например, время выполнения государственных или общественных обязанностей). Вместе с тем не все время, считающееся временем отдыха, работник использует непосредственно для отдыха (в частности, время проезда к месту работы и обратно, время домашнего труда и т.п.).

Отличительными признаками времени отдыха являются:

1) время, в течение которого законодательство освобождает работника, как от трудовых обязанностей, так и от государственных поручений;

2) время, которое работник может использовать по своему усмотрению в целях удовлетворения своих интересов и восстановления работоспособности.[[19]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn3)

В тех случаях, когда работник не мог использовать внерабочее время по своему усмотрению (при выполнении, например, государственных или общественных обязанностей), государство сохраняет за ним заработную плату в определенном законодательством размере или предоставляет за выполнение общественных поручений определенные льготы, например дополнительный оплачиваемый отпуск, освобождение от работы, и, следовательно, не считает эти периоды временем отдыха.

Все остальное календарное время, свободное от выполнения трудовых обязанностей, считается временем отдыха, хотя в него включается время проезда к месту работы и обратно, удовлетворения физиологических (сон, питание) и эстетических потребностей и т.д.

С целью обеспечения охраны труда, восстановления работоспособности, а также компенсации больших, по сравнению с нормальными, затрат труда на работах с вредными и тяжелыми условиями труда законодательство регламентирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение свободного времени между периодами рабочего времени, что необходимо для обеспечения охраны труда и восстановления работоспособности работников.

В то же время, Трудовой кодекс Республики Беларусь не использует термин «нормирование» применительно ко времени отдыха, но оно имеет место. Нормирование продолжительности времени отдыха – это установление его нормативов и норм, оно схоже с нормированием рабочего времени. Нормирование времени отдыха осуществляет наниматель с учетом ограничений (нормативов и норм) и условий, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими нормативными актами и трудовыми договорами.

Законодательство предусматривает два способа регулирования продолжительности времени отдыха:

- прямой – законодательное закрепление конкретных видов отдыха;

- косвенный – законодательное ограничение продолжительности рабочего времени.

Исходя из этого, установлены следующие виды времени отдыха:

1. перерывы в течение рабочего дня;

2. ежедневный (междусменный) отдых;

3. еженедельные выходные дни;

4. праздничные дни;

5. отпуска.

4.2. Перерывы в течение рабочего дня и ежедневные перерывы

К перерывам в течение рабочего дня относятся перерывы для отдыха и питания, а также дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются всем работника независимо от формы собственности предприятия. Перерыву для отдыха и питания, предусмотренному ст. 134 Трудовым кодексом Республики Беларусь, присущи следующие особенности:

1) установлена его минимальная и максимальная продолжительность – не менее двадцати минут и не более двух часов (на практике в большинстве случаев перерыв длится от тридцати минут до одного часа);

2) время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем;

3) работник использует перерыв по своему усмотрению, он вправе отлучаться на это время с места выполнения работы;

4) перерыв не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

На практике перерывы для отдыха и питания предоставляются, как правило, через четыре часа после начала работы.

Так, например, в соответствии с Постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 мая 2000 г. № 13 «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха для водителей автомобильного транспорта», перерыв для отдыха и питания предоставляется водителям продолжительностью не менее двадцати минут и не более двух часов. Время перерыва в рабочее время не включается.

Водителям при продолжительности рабочей смены более 8 часов могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более двух часов.

Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы

После управления автомобилем в течение четырехчасов водитель должен сделать технический перерыв на двадцать минут, если не наступает период перерыва для отдыха и питания.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), либо по соглашению между работником и нанимателем; работник использует перерыв по своему усмотрению, он вправе отлучаться на это время с места выполнения работы.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место прием пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка.

Так, например, перерыв для отдыха и питания работникам связи устанавливается с учетом общей нормы – от двадцати минут до двух часов включительно. Такой перерыв в рабочее время не включается, а при работе в ночной смене работникам может предоставляться перерыв для отдыха продолжительностью от одного до трех часов, который в рабочее время не включается при условии, если работникам предоставляется помещение для отдыха с постельными принадлежностями.[[20]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn4)

Таким образом, Трудовой кодекс Республики Беларусь закрепляет лишь основные положения о порядке и режиме указанного перерыва, предоставляя широкие возможности для решения конкретных вопросов с учетом местных условий в локальном порядке.

Дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ, предоставляемые наряду с перерывом для отдыха и питания, включаются в рабочее время и подлежат оплате. К ним относятся:

1) перерывы для кормления ребенка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 267 Трудового кодекса Республики Беларусь), которые предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут, а при наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерывов устанавливается не менее одного часа;

2) перерывы для обогревания и отдыха, установленные работникам, работающим в холодное время года на холодном воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (для обогревания); работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (для отдыха);

3) перерывы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 225 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.[[21]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn5)

Ежедневный отдых (междудневные перерывы).Ежедневный отдых можно определить как время для отдыха в период между окончанием рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего рабочего дня (рабочей смены).[[22]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn6)В соответствии с ч. 3 ст. 125 ТК Республики Беларусь их минимальная продолжительность должна составлять не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). Например, при семичасовой рабочей смене и продолжительности обеденного перерыва один час продолжительность ежедневного отдыха должна составлять не менее шестнадцати часов. Если продолжительность смены по графику больше восьми часов, длительность ежедневного отдыха между сменами уменьшается, что компенсируется за счет увеличения еженедельного отдыха.

Междудневный перерыв исчисляется с момента окончания рабочего дня (смены) до момента начала следующего за ним дня работы (смены) и включает время обеденного перерыва в предшествующий отдыху рабочий день. При удлиненной продолжительности рабочего дня минимум не может быть обеспечен, но за учетный период увеличивается еженедельный непрерывный отдых. При сокращенном рабочем времени возможна такая же корректировка.[[23]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn7)

В соответствие с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 марта 2002 года «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с перерывом для отдыха и питания данных работников не может быть меньше двойной продолжительности времени, затраченного на работу в предыдущий рабочий день (смену), а неиспользованные часы ежедневного отдыха суммируются и могут предоставляться в виде дополнительных свободных от работы дней в течение учетного периода (отгулы).[[24]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn8)

Следует обратить внимание и на деятельность медицинских работников, которым, в соответствие с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 апреля 2002 года № 533 «Об особенностях условий труда медицинских работников» медицинским работникам разрешено выполнение работ по оказанию медицинской помощи сверх установленной для них продолжительности рабочего времени на основании графика работ до девятисот часов в году, а для работающих в организациях здравоохранения, расположенных в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также врачей участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, - до 1800 часов в год. Эти часы работы не компенсируются как сверхурочная работа. Кроме того, они являются невосполнимой потерей минимума ежедневного отдыха, резко сокращают свободное от работы время работника, необходимое как для отдыха, так и самообразования, без которого не может поддерживаться на должном уровне профессионализм врача. Очевидны негативные последствия уменьшения ежедневного отдыха медперсонала и для пациентов. Следует напомнить, что для врачей Трудовым кодексом предписано сокращенное рабочее время (ч. 5 ст. 114 и ч. 2 ст. 319 ТК Республики Беларусь). Сокращение рабочего времени – это мера, необходимая для выполнения не только задач улучшения условий труда медперсонала. Думается, сокращение рабочего времени, в том числе медицинским работникам, относится к числу социальных мероприятий, основная цель которых – гармоничное развитие человека, в том числе стимулирование профессиональной, свободной творческой деятельности. Поэтому проблема нехватки медицинских работников, их низкая заработная плата не может заслонить основополагающую цель времени отдыха, в данном случаеежедневного (междусменного). Нередко наниматели считают такую переработку обязательной для работников. Это становится причиной расторжения трудового договора по собственному желанию медработника. Есть примеры отказа от врачебной деятельности после увольнения.

Думается, что с юридической точки зрения вышеназванное постановление не согласуется с Трудовым кодексом (статьи: 69, 110-112, 119-122, 319 ТК Республики Беларусь) и это несоответствие требует урегулирования.

4.3 Выходные дни и государственные праздники

Основную часть еженедельного отдыха составляют выходные дни, под которыми понимают еженедельный непрерывный отдых, предоставляемый всем работникам. Порядок предоставления выходных дней регулируется статьями 136 – 146 ТК Республики Беларусь. Такой вид отдыха называется непрерывным по тем основаниям, что выходные дни, как правило, предоставляются подряд. Календарная неделя – это основной учетный период для исчисления выходных дней. Стандартная календарная неделя начинается в понедельник, заканчивается в воскресенье включительно.

Так в соответствие со статьей 136 указанного нормативно-правового акта право на выходные дни имеют все работники, в том числе с ненормированным рабочим днем, временные и сезонные. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Работник, который находится в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому он направлен. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день либо обязывается нанимателем в этот день выехать в командировку, то по возвращении из командировки ему предоставляется другой день отдыха.

Так, например, водителям, занятым на междугородных перевозках продолжительностью более недели, если водитель не имеет возможности использовать дни еженедельного отдыха в период поездки, должен предоставляться отгул после возвращения водителя к месту постоянной работы.[[25]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn9)

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня каждую календарную неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Воскресенье может быть объявлено рабочим днем в исключительных случаях Президентом Республики Беларусь.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд, причем не позднее, чем за шесть рабочих дней подряд. При совпадении выходного дня с государственным праздником или праздничным днем выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется.

Предоставление выходных дней в организациях со специфическим характером деятельности имеет определенные особенности. Так, в организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом (металлургическое, химическое производство, сельское хозяйство и др.), а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций (электростанции, телеграф, почта, скорая помощь, транспорт, обслуживание основного производства и др.), выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности).

В организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья (торговля, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходной день (выходные дни) устанавливается в другой день недели и с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.[[26]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn10)

Так, например, согласно Постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 марта 2002 года № 56 «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров», продолжительность еженедельного непрерывного отдыха данных работников должна быть не менее сорока двух часов и исчисляться согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного (выходных) дня и до момента его начала в первый после выходного (выходных) рабочий день.

При суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели согласно графикам работ (сменности). При этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных рабочих недель этого месяца. Эти дни выделяются в графике сменности из общего числа свободных от работы дней.

Работникам локомотивных и кондукторских бригад еженедельные дни отдыха предоставляются в любой день недели равномерно в течение месяца путем добавления 24 часов к расчетному отдыху, причитающемуся после очередной поездки в рабочей неделе. Если по расчету продолжительность еженедельного отдыха получается больше 42 часов, то она не может сокращаться. Дни отдыха указываются в графиках работ (нарядах). Эти дни отдыха предоставляются только в пункте постоянной работы.

Предоставление еженедельных дней отдыха в суммированном виде может допускаться:

- для проводников, приемосдатчиков груза и багажа, поездных электромехаников, начальников и механиков-бригадиров пассажирских поездов дальнего сообщения и беспересадочных вагонов - за период не более чем две рабочие недели, а при полуторном учете - за все время тура, даже если он продолжался больше месяца;

- проводникам служебных и специальных вагонов (контрольно-измерительных и испытательно-обследовательских, технической пропаганды и других) и работникам, постоянная работа которых протекает в пути, - за период не свыше месяца, а при продолжительности поездки свыше месяца - за период поездки;

- с согласия работников локомотивных и кондукторских бригад, обслуживающих грузовые и пассажирские поезда, - за период не более чем две рабочие недели. При этом продолжительность сдвоенного выходного дня определяется путем добавления 24 часов к выходному дню, определяемому расчетом, указанным в пункте 41 настоящего Положения;

- бригадам рефрижераторных поездов (секций) - за время поездки.

Работникам локомотивных и кондукторских бригад, военизированной охраны, работающим в составе сквозных нарядов по охране грузов в основном пункте (основное депо, пункт подмены бригад, линейный пункт), отдых предоставляется после каждой поездки в оба конца (тур).

В отдельных случаях допускается уменьшение продолжительности отдыха в основном пункте, но не более чем на 25 процентов от полагающегося с соответствующим увеличением отдыха после последующих поездок в учетном периоде. Предоставление сокращенного отдыха локомотивным бригадам после двух ночных поездок подряд не допускается.

Трудовой кодекс не запрещает привлечение работников к работе в выходные дни, а регулирует основания и порядок такого привлечения.

Предусмотрено три основания привлечения к работе в выходные дни:

1) по предложению нанимателя с согласия работника. При этом если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить согласие от каждого из них;

2) по предложению работника с согласия нанимателя;

3) в силу предписания закона (без согласия работника).

Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель.[[27]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn11)

В соответствии с ранее действовавшим КЗоТ допускалось также привлечение к работе в выходные дни без согласия работника на основании коллективного договора, что в настоящее время не предусмотрено.

В силу предписания закона (ст. 143 ТК Республики Беларусь) наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в следующих исключительных случаях для:

1) предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

2) предотвращения несчастных случаев;

3) устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

4) оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, установленных для допуска к работе в выходные дни беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей, работников моложе 18 лет и инвалидов. Так, не могут привлекаться к работе в выходные дни: несовершеннолетние до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте дл трех лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), могут привлекаться к работе только с их согласия и при условии, если такая работа им не запрещена в соответствии с медицинским заключением.

Трудовой кодекс впервые законодательно закрепляет предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе. Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника. При этом в предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в соответствии со статьей 143 ТК Республики Беларусь.

Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой.[[28]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn12) При этом если привлечение к работе обязательно для работника, но стороны не смогли договориться о форме компенсации, предоставляется компенсация в виде другого дня отдыха, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении.

От привлечения к работе в выходные дни по изложенным правилам следует отличать работу в выходные дни, объявленные рабочими в масштабе государства, а также привлечение к работе в отдельных организациях в субботу по графику для возмещения недоработок до недельной нормы рабочего времени. В первом случае такая работа компенсируется в особом порядке (как правило, путем присоединения отработанного дня к ближайшему государственному празднику или праздничному дню либо трудовому отпуску), во втором - компенсации не подлежит.

В соответствие с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 декабря 2007 года «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю», свободный день в неделю предоставляется матери (отцу, опекуну, попечителю) при условии, что она занята на работе каждый день с нормальной продолжительностью рабочего времени в неделю, установленной в статьях 112-114 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также при условии воспитания и проживания детей (ребенка-инвалида) в семье. Свободный от работы день может предоставляться нанимателем работнику - матери, отцу, опекуну, попечителю - один раз в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования, если эти граждане воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Матери или отцу, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, такой свободный день предоставляется по их желанию, но с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором организации. Как правило, предоставление данной льготы напрямую зависит от финансового положения нанимателя и включается в коллективный договор с минимальной оплатой дополнительного свободного дня. Предоставление матери, отцу, опекуну и попечителю одного дополнительного свободного от работы дня в неделю допускается при условии, если названные категории граждан воспитывающих троих и более детей в возрасте до 16 лет либо ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет с оплатой в размере среднего дневного заработка работника, обратившегося за предоставлением указанной льготы. Так как порядок предоставления свободного от работы одного дня в неделю на основании новой редакции ст. 265 ТК Республики Беларусь (ее третьей части) поручено определить Правительству. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 декабря 2007 г. № 1729 утверждено Положение о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю.[[29]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn13)

Новый нормативный правовой акт Правительства не разграничивает основания получения льготы для одиноких матерей, разведенных женщин, вдов, отцов, женщин — опекунов и попечителей. Так, одинокие матери, к которым относили женщин, родивших детей вне брака, разведенные женщины и вдовы имели право на льготу только при условии, что они воспитывают двоих и более детей в возрасте до 16 лет и не состоят в браке. Свободный день отцам предоставлялся, если они воспитывали без матери двоих и более детей в возрасте до 16 лет в связи со смертью матери, лишением ее родительских прав и по другим причинам невозможности воспитания ею своих детей. Женщины - опекуны и попечители могли получить свободный от работы день один раз в неделю также при условии попечительства над двумя и более детьми-сиротами, не достигшими 16 лет, оставшихся без попечения родителей независимо от оснований. Новые правила предоставляют равные возможности на получение свободного дня в неделю для всех женщин, отцов, опекунов и попечителей, то есть при наличии троих и более детей в возрасте до 16 лет либо ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Однако право на предоставление свободного дня в неделю может быть реализовано только при соблюдении следующих условий, являющихся обязательными для всех претендентов на льготу: родитель должен быть занят на работе каждый день с нормальной продолжительностью рабочего времени в неделю (не более 40 часов в неделю; для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, - не более 35 часов в неделю; для работников в возрасте от 14 до 16 лет - не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю; инвалидам Iи IIгруппы - не более 35 часов в неделю; для работающих в зоне эвакуации или отчуждения, в том числе временно направленных или командированных, - до 35 часов в неделю). Воспитание и проживание детей в семье. Выполнение этого условия не предполагает обучения детей в учреждениях образования с круглосуточным режимом пребывания ребенка.

Право на предоставление свободного дня в неделю не может быть реализовано в случае: обучения ребенка в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального  
образования, в высших учебных заведениях; занятости детей (ребенка-инвалида), достигших 14-летнего возраста, трудовой и иной деятельностью, приносящей доход; работы родителя, опекуна, попечителя на условиях неполного рабочего времени, включающего установление для них нанимателем неполного рабочего дня или неполной рабочей недели,  
влекущее уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы или числа рабочих дней (так как соглашение между работником и нанимателем   
неполном рабочем времени может быть заключено на определенный срок, при его истечении работник может претендовать на получение или возобновление предоставления льготы, поскольку иное Положением № 1729 не предусмотрено); работы родителя, опекуна, попечителя неполную рабочую неделю в связи с простоем; временной нетрудоспособности родителя, опекуна, попечителя, вызванной как их болезнью, так и необходимостью ухода за больным ребенком; если на рабочую неделю приходятся государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Главой государства нерабочими.

В данном перечне нет изменений, которые каким-либо образом могли повлиять на права лиц, претендующих на реализацию льготы, по сравнению с ранее применявшимся перечнем, однако отдельные редакционные изменения его текста присутствуют. Как и прежде, свободный день в неделю будет предоставляться в любой по выбору заявителя день, но с возможностью его использования по усмотрению между претендентами. Необязателен выбор такого дня сразу на весь предстоящий календарный год. По согласованию между родителем, опекуном, попечителем и нанимателем предоставление свободного дня в неделю оформляется на три месяца или иной период календарного года.

Положение № 1729 также содержит определенные ограничения применения этой льготы, но связывает их только с основаниями, установленными в ст. 265 ТК. При наличии у родителя, опекуна, попечителя одновременно права на свободный день в неделю и в месяц этот день будет предоставляться по желанию заявителя по одному из оснований. Предоставление свободных дней в неделю по совокупности путем их суммирования и переноса не практиковалось ранее, не предусмотрено это и Положением № 1729 даже в том случае, если перенос рабочего дня осуществляется по решению Правительства или нанимателя и он совпадает с предоставленным работнику свободным от работы днем в неделю. Определены Положением № 1729 и основания, при наличии которых следует прекращение предоставления свободного дня в неделю. К ним отнесены смерть члена семьи, лишение родительских прав, помещение ребенка в учреждение образования с круглосуточным режимом пребывания, исполнение ребенку 16 лет, ребенку-инвалиду - 18 лет. Этот перечень не является исчерпывающим, в связи с чем наниматель может рассматривать иные основания, влекущие прекращение реализации льготы работника. Прекращение предоставления свободного дня осуществляется не ранеенедели, следующей за неделей наступления соответствующих обстоятельств.[[30]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn14)

Родителям (опекунам, попечителям), которым установлен суммированный учет рабочего времени, свободный день в неделю предоставляется в ту неделю, в которой соблюдено условие нормальной продолжительности рабочего времени в неделю.

Свободный день в неделю предоставляется в любой по выбору день недели и может быть использован одним из родителей (опекуном, попечителем) либо разделен между ними по их усмотрению. При наличии у родителя (опекуна, попечителя) одновременно права на свободный день в неделю и в месяц в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса Республики Беларусь этот день предоставляется по его желанию.

Не допускается перенос и суммирование свободных дней в неделю в целях дальнейшего предоставления их в совокупности.

Оплата свободного дня в неделю производится в размере среднего дневного заработка, который определяется в порядке, установленном законодательством. Расходы на оплату свободного дня в неделю производятся за счет средств нанимателя.

Праздничные дни. В соответствии со статьей 147 ТК Республики Беларусь работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими днями.

В соответствие с Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 года № 157 «О государственных праздниках и праздничных днях в Республике Беларусь», государственные праздники – это праздники, установленные в Республике Беларусь в ознаменование событий, имеющих особое историческое либо общественно-политическое значение для Республики Беларусь, оказавших существенное влияние на развитие белорусского государства и общества.

Нерабочими днями названным Указом № 157 объявлены:

1 января - Новый год; 7 января - Рождество Христово (православное рождество); 8 марта - День женщин; по календарю православной конфессии - Радуница; 1 мая - Праздник труда; 9 мая - День Победы; 3 июля - День Независимости Республики Беларусь (День Республики); 7 ноября - День Октябрьской революции; 25 декабря - Рождество Христово (католическое рождество).

Однако, в соответствие со статьей 147 Трудового кодекса Республики Беларусь, в государственные праздники и праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Такие работы планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

Работа в нерабочие дни компенсируется повышенной оплатой.[[31]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn15) При этом если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию предоставляется кроме повышенной оплаты другой день отдыха.

4.4 Понятие и виды отпусков

Отпуск - освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь (статья 150). Таким образом, в трудовом праве понятием «отпуск» охватываются разнообразные случаи освобождения работника от работы, имеющие различные социальные цели.

Трудовой кодекс впервые на законодательном уровне устанавливает два вида отпусков: трудовые и социальные.

Трудовой отпуск предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника. Он предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. В системе трудовых отпусков различаются основной отпуск (минимальный или удлиненный) и дополнительные отпуска.[[32]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn16)

Социальные отпускапредоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. К числу социальных отпусков относятся следующие:

− по беременности и родам;

− по уходу за детьми;

− в связи с обучением без отрыва от производства;

− в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

− творческие;

− по уважительным причинам личного и семейного характера.

Продолжительность трудовых и социальных отпусков исчисляется, по общему правилу, в календарных днях. При этом государственные праздники и праздничные дни (часть первая ст. 147 Трудового кодекса Республики Беларусь), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.[[33]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn17)

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом. Примерная форма записки об отпуске утверждена постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 18 октября 2000 г. № 110.

Трудовые отпуска.

Все работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на основной минимальный или основной удлиненный отпуск. Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка. При этом под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации на том же рабочем месте.[[34]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn18)

Трудовые отпуска, в свою очередь, включают: основной отпуск и дополнительные отпуска.

Основной отпуск составляет, как правило, большую часть общей продолжительности отпусков. Изменена продолжительность основного отпуска. Статьей 155 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Это правило обязаны соблюдать все наниматели.

В некоторых случаях продолжительность основного отпуска может быть более 24 календарных дней. Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Право на основной отпуск в нестандартных трудовых отношениях имеют: временные и сезонные работники (ч. 2 ст. 292 и ч. 2 ст. 299 ТК Республики Беларусь); домашние работники (ч. 3 ст. 312 ТК Республики Беларусь); работники-надомники; работники с неполным рабочим днем; совместители.

Дополнительный отпуск*–*это непрерывный отдых, предоставляемый сверх основного отпуска отдельным категориям работников. Дополнительные отпуска предоставляются:

1) за работу с вредными и (или) опасными условиями  
труда и за особый характер работы:

а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

В целях реализации ст. 157 ТК было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы», которое определяет порядок и условия предоставления, а также продолжительность дополнительных отпусков с учетом занятости работников на работах различного вида. Указанным постановлением предусмотрено, что дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда (согласно приложению 1). В соответствии с гигиенической классификацией условий труда различают 4 класса условий труда:

1 класс — оптимальные условия труда;

2 класс — допустимые условия труда;

3 класс — вредные условия труда (с выделением в этом классе 4 степеней вредности);

4 класс — опасные условия труда.[[35]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn19)

При этом дополнительный отпуск предоставляется только за работу с вредными (3 класс) или опасными (4 класс) условиями труда. Продолжительность отпуска составляет:

1. За работу с вредными условиями труда (3 класс, дифференцированно по каждой из 4 степеней вредности) - соответственно

4, 7, 14 и 21 календарный день;

2. За работу с опасными условиями труда (4 класс) - 28 календарных дней.

В счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день. При этом под полным рабочим днем понимается выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 80 процентов от продолжительности ежедневной работы (смены), установленной законодательством.

Если аттестация рабочего места по условиям труда проведена в течение рабочего года работника, то дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется пропорционально отработанному времени: до проведения аттестации – на условиях, действовавших до ее проведения (по результатам предыдущей аттестации), за остальное время рабочего года – по результатам вновь проведенной аттестации.

Постановлением № 73 предусмотрены также следующие категории работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы, и определена продолжительность такого отпуска (согласно приложениям 2-8):

- работникам, занятым на подземных горных работах в рудниках (шахтах), открытых горных работах, работах на поверхности рудников (шахт), транспортировке и трудоподготовке, обогащении полезных ископаемых – продолжительностью в зависимости от вида производств и работ, профессий и должностей 8, 9, 11, 18, 25, 28, 38 или 42 календарных дня;

- работникам, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений – продолжительностью в зависимости от вида производств и работ, профессий и должностей 11, 18 или 28 календарных дней;

- авиационному персоналу гражданской авиации – продолжительностью в зависимости от профессий, должностей и налета часов за рабочий год 4, 7, 14, 21 или 28 календарных дней;

- работникам организаций Республики Беларусь, направленным на работу в страны с тяжелыми климатическими условиями – продолжительностью в зависимости от страны пребывания 4 или 18 календарных дней;

- работникам творческого объединения «Национальный академический Большой театр оперы и балета Республики Беларусь», государственных театрально-зрелищных учреждений «Национальный академический Большой театр оперы Республики Беларусь» и «Национальный академический Большой театр балета Республики Беларусь» - продолжительностью 18 календарных дней и др.

Характерно, что продолжительность отпуска за особый характер работы уже определена с учетом вредных и (или) опасных условий труда. Поэтому для его предоставления проведения аттестации рабочих мест по условиям труда не требуется. Затраты нанимателя на предоставление указанного отпуска включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).

б) за особый характер работы предоставляется работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

Порядок, условия предоставления данных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики

Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

4) за 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:устанавливает наниматель за счет собственных средств работникам с ненормированным рабочим днем).

В настоящее время отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются за счет собственных средств нанимателя. Продолжительность таких отпусков сокращена в два раза – ранее она составляла до 14 календарных дней, теперь – до 7 календарных дней. Порядок, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска определяются сейчас не централизованно, а коллективным или трудовым договором, нанимателем. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» рекомендовано в организациях, финансируемых из бюджета, предоставлять дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день отдельным категориям работников в следующем порядке:

1) руководители организаций и их заместители, главные бухгалтеры организаций и их заместители – 5-7 календарных дней;

2) главные специалисты организации, относящиеся к категории руководителей, и их заместители, помощники руководителей организаций, руководители, главные бухгалтеры: структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств и их заместители – 5-6 календарных дней;

3)руководители структурных подразделений организаций и их заместители, главные специалисты, относящиеся к категории руководителей, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств и их заместители – 4-6 календарных дней;

4) руководители структурных подразделений, занятых хозяйственным обслуживанием организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств и их заместители – 3-5 календарных дней;

5) специалисты всех наименований и категорий организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств – до 5 календарных дней;

6) другие служащие (технические исполнители) организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств – до 4 календарных дней;

7) водители служебных легковых автомобилей организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств, водители специальных легковых автомобилей медицинской помощи и скорой медицинской помощи в организациях здравоохранения – до 4 календарных дней.

Оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях, финансируемых из бюджета, постановление № 408 предписывает производить за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

Принятые изменения призваны способствовать сокращению количества работников с ненормированным рабочим днем. Поскольку рассматриваемые отпуска устанавливаются за счет собственных средств нанимателя, они не могут быть предоставлены в организациях, где такие средства отсутствуют, например, в убыточных организациях, многих организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Соответственно, в таких организациях не может применяться труд работников с ненормированным рабочим днем.

6) дополнительные поощрительные отпуска (за результативность, за условия труда, нервное напряжение; здоровый образ жизни) могут устанавливаться за счет собственных средств нанимателя коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям, а персонально - трудовым договором.[[36]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn20) Как и прежде, сверх других трудовых отпусков в организациях, практикующих контрактную форму найма, работникам предоставляются дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные п. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», продолжительность которых составляет до 5 календарных дней.

В соответствии со статьей 162 ТК дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску, если иное не предусмотрено актами законодательства.

Согласно статье 161 ТК Республики Беларусь допускается замена трудового отпуска денежной компенсацией. Так, часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпусков денежной компенсацией в следующих случаях: отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляется работнику не ранее чем через 6 месяцев работы у нанимателя.[[37]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn21)

До истечения 6 месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника: женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него; лицам моложе 18 лет; совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится период до шести месяцев работы по совместительству; участникам Великой Отечественной войны; женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования; в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором. Работающим женам (мужьям) военнослужащих по их желанию трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен). Кроме перечисленных случаев, допускается предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Трудовые отпуска за второй и последующие рабочие годы предоставляются в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено ТК Республики Беларусь.

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, - это промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу. В этот год включается фактически отработанное время, к которому приравнивается:

1) время, которое работник не работал, но за ним сохранялись прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

3) время оплаченного вынужденного прогула;

4) другие периоды, предусмотренные законодательством или коллективным договором, соглашением (время обучения на курсах по подготовке и переподготовке кадров, время, когда работник освобождается от работы в связи с внедрением новых технологий в производство).

5) Если сумма периодов, включаемых в рабочий год меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время.[[38]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn22)

Согласно ст. 168 ТК Республики Беларусь очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом или нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза.

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней.

Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в случаях:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) наступления срока отпуска по беременности и родам;

3) привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

4) совпадения трудового отпуска с отпуском в связи с обучением;

5) невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

6) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.[[39]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn23)

Если перечисленные причины наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней либо по желанию работника неиспользованная часть переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего года.

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя, допускается перенос части отпуска на следующий рабочий год с согласия работника. Оставшаяся часть трудового отпуска неможет быть менее 14 календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года.

В соответствии со ст. 172 ТК Республики Беларусь наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором. Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника неиспользованные основной и дополнительный отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.[[40]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn24)

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется в пределах срока трудового договора.[[41]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn25)

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При увольнении, независимо от основания, работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

В статье 173 ТК Республики Беларусь указано, что если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных на то оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении работника независимо от основания увольнения.

Социальные отпуска.

Социальные отпуска предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей.[[42]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn26)

Особенности социальных отпусков:

1) не зависят от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой системы организации;

2) суммируются с трудовыми отпусками, т.е. предоставляются сверх трудового отпуска. Если в текущем году социальный отпуск не использован, то на следующий рабочий год он не переносится и не заменяется денежной компенсацией.

Виды социальных отпусков:

1) по беременности и родам;

2) по уходу за детьми;

3) в связи с обучением;

4) в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

5) по уважительным причинам личного и семейного характера.

В соответствии со статьей 184 ТК Республики Беларусь отпуск по беременности и родампредоставляется женщинам. Его продолжительность составляет:

1) при нормальных родах - 126 календарных дней (70 дней до родов и 56 дней после родов);

2) при осложненных родах или рождении двух и более детей – 140

календарных дней (70 дней до родов и 70 дней после родов).

Женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения*,*предоставляется отпуск по беременности и родам большей продолжительности:

1) при нормальных родах - 146 календарных дней (90 дней до родов

и 56 дней после родов);

2) при осложненных родах или рождении двух и более детей - 160 календарных дней (90 дней до родов и 70 дней после родов).

Дородовый отпуск женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется с их согласия за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.[[43]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn27)

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

За период отпуска по беременности и родам женщине выплачивается пособие по беременности и родам (на основании листка нетрудоспособности, выданного соответствующим медицинским учреждением), размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством о государственном социальном страховании.

Согласно статье 266 ТК Республики Беларусь женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенкав возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления - удочерения с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

Отпуск по беременности и родам включается в общий стаж, стаж работы по специальности, профессии, должности (специальный стаж), а также в стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска.

Отпуск по уходу за ребенкомдо достижения им возраста трех лет наниматель обязан предоставить работающим женщинам (в том числе женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка) независимо от трудового стажа по их желанию после перерыва в работе, вызванного родами, с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством.[[44]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn28)

Вместо матери ребенка отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работающим отцу или другим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход за ним, а при назначении опеки – опекуну (при наличии справки с места работы матери ребенка о ее выходе на работу до истечения срока отпуска и прекращении выплаты ей пособия). При этом за ними сохраняется право на получение ежемесячного государственного пособия.

По желанию лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период нахождения их в таком отпуске они могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности, кроме стажа, дающего право на пенсию за работу с особыми условиями труда и выслугу лет. В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время данного отпуска не засчитывается.

Отпуска в связи с обучением предоставляются:

1) с сохранением заработной платы по основному месту работы;

а) работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях;[[45]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn29)

б) работникам, обучающимся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку рабочих (служащих), коллективным или трудовым) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, самостоятельно (в порядке экстерната) (статья 211 ТК Республики Беларусь);

в) работникам, успешно обучающимся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым) в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при получении первого высшего образования (ст. 214 ТК Республики Беларусь);

2) без сохранения заработной платы:

а) работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального и высшего образования (ст. 212 ТК Республики Беларусь).

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку рабочих (служащих) либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, самостоятельно (в порядке экстерната), среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы. Таким образом, предоставление отпусков в перечисленных случаях является правом нанимателя, а не обязанностью.

Социальные отпуска в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС.

В соответствии с частью 2 ст. 326 ТК Республики Беларусь социальный отпуск предоставляется продолжительностью 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы работникам:

1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС;

2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой;

3) лицам, принимавшим участие в 1986-1987 годах в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы.

В случае неиспользования в текущем календарном году этого социального отпуска он не переносится на следующий год.

Трудовой кодекс Республики Беларусь содержит три разновидности отпусков:

1) по уважительным причинамбез сохранения или с частичным сохранением заработной платы:

2) кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который наниматель обязан предоставить по желанию работника. Такой отпуск предоставляется следующим категориям работников:

а) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

б) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

в) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

г) инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

д) иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением;

2) кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем.Такой отпуск предоставляется на срок не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением;

3) отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя.[[46]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn30) Этот отпуск может быть предоставлен с согласия работника (работников) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а так же при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работником (работниками), если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Суммирование отпусков.

Изменения в правовом регулировании основного и дополнительных отпусков повлекли за собой изменения в порядке их суммирования. В соответствии с новой редакцией ст. 162 ТК Республики Беларусь дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску, если иное не предусмотрено актами законодательства. Постановлением № 1695 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 27.07.2000 № 1154 «Об утверждении Порядка предоставления и суммирования трудовых отпусков» и от 05.01.2001 № 10 «О внесении изменений и дополнений в Порядок предоставления и суммирования трудовых отпусков» признаны утратившими силу. В результате перестают применяться предусмотренные указанными постановлениями правила суммирования основного и дополнительных отпусков. Это, в частности, положение об ограничении 35 календарными днями обшей продолжительности трудового отпуска при суммировании основного и дополнительных отпусков; различные правила суммирования основного отпуска и дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за продолжительный стаж работы. Таким образом, в настоящее время дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, а также за ненормированный рабочий день и за продолжительный стаж работы присоединяются к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня без ограничения общей продолжительности трудового отпуска.[[47]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftn31)

Исключения из данного правила, определяющие более льготный порядок суммирования трудовых отпусков, предусмотрены упоминавшимся выше постановлением № 73 (отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы). В соответствии с п. 2 этого постановления к основному отпуску продолжительностью более 24 календарных дней присоединяются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, предоставляемые следующим категориям работников:

1) признанным инвалидами (продолжительность их основного отпуска составляет 30 календарных дней);

2) моложе восемнадцати лет (продолжительность их основного отпуска составляет 30 календарных дней);

3) работающим в зоне радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (продолжительность их основного отпуска составляет 37 или 44 календарных дня).

Характерно, что в действующей редакции ст. 162 ТК Республики Беларусь в отличие от предыдущей редакции не упоминаются коллективные договоры, соглашения, в которых может предусматриваться иной порядок суммирования трудовых отпусков. Думается, однако, что коллективные договоры, соглашения могут содержать более льготный для работников порядок суммирования трудовых отпусков, поскольку по общему правилу локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством о труде (ч. 2 ст. 7 ТК Республики Беларусь). Естественно, что затраты на осуществление подобных мероприятий должны финансироваться за счет собственных средств нанимателя.

Таким образом, исходя из всего вышеизложенного видно, что в нашей стране работнику дается возможность полноценно использовать свое свободное время. Многие люди в свободное время учатся без отрыва от производства в средних и высших учебных заведениях. По трудовому законодательству в составе свободного от работы времени различаются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, еженедельный отдых, праздничные дни, дополнительные свободные от работы дни, отпуска.

Заключение

Подводя итог всему изложенному, следует отметить следующее.

В трудовом праве рабочее время можно определить как время предназначенное для трудовой деятельности, а временем отдыха признается внерабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению.

Являясь многогранной категорией, термин «рабочее время» используется в различных областях знаний (юриспруденции, экономической теории, социологии и др.). Трудовое право связано с рабочим временем как правовым явлением.

Рабочее время и время отдыха выполняет также важнейшие социальные функции. Посредством их нормируется и тем самым обеспечивается нормальная продолжительность ежедневного и еженедельного труда наемных работников, не только их достаточная производительность, но и здоровые условия, продлевающие трудоспособный период жизни. Рабочее время - имманентная мера экстенсивности труда и составляющая меры его интенсивности. Ограничение рабочего времени гарантирует реализацию права работников на ежедневный и еженедельный отдых. Рабочее время - неотъемлемый элемент трудовых правоотношений, которые недееспособны без рабочего времени. Можно продлить перечень функций, выполняемых рабочим временем. Но и сказанного достаточно, чтобы оценить роль рабочего времени и его правового регулирования.

Таким образом, правовое регулирование рабочего времени имеет большое значение. В течение рабочего времени создаются материальные и духовные ценности, т.е. основа благосостояния всего общества и отдельных его членов. Это время предполагает отработку каждым работником установленной для него меры труда в собственных интересах, интересах нанимателя и общества в целом. Кроме того, продолжительность рабочего времени предопределяет и продолжительность времени отдыха, которое остается у работника после работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

Законодательство не регламентирует распределение и использование внерабочего времени, оставляя решение данного вопроса на усмотрение самого работника. Вместе с тем законодательство закрепляет различные виды времени отдыха, регулирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение времени отдыха между периодами рабочего времени, что необходимо для обеспечения охраны труда и восстановления работоспособности работников.

Так, в соответствие с трудовым законодательством, установлены следующие виды времени отдыха:

1) перерывы в течение рабочего дня;

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) еженедельные выходные дни;

4) праздничные дни;

5) отпуска.

Следует заметить, что при проведении проверок государственные инспекторы чаще всего выявляют факты несоблюдения требований законодательства в части порядка предоставления трудовых отпусков работникам. При этом наниматели допускают различные нарушения - от установления очередности предоставления трудовых отпусков до выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении работника.

Проверки показывают, что некоторые наниматели имеют приблизительное представление о продолжительности трудовых отпусков для разных категорий работников, исчисляют их в рабочих днях, не умеют суммировать трудовые отпуска, затрудняются в определении среднего заработка за время трудового отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск.

В отдельных организациях, особенно организациях малого предпринимательства, трудовые отпуска предоставляются без оформления соответствующим образом, то есть предоставление трудового отпуска производится без издания приказа или записки об отпуске установленного образца. Факты предоставления трудового отпуска в таких организациях подтверждаются только табелями учета рабочего времени.

Так же известны факты непредоставления трудовых отпусков работникам в течение каждого рабочего года. Так, выявляются факты задолженности перед работниками по трудовым отпускам за несколько лет, что недопустимо в силу того, что нарушается одно из основных прав гражданина, предоставленного ему статьей 43 Конституции РБ, - право на отдых. Зачастую при выяснении обстоятельств такой задолженности по трудовым отпускам устанавливается то, что ни наниматель, ни работник со своей стороны не контролировали данный вопрос.

Несвоевременная выплата среднего заработка за время трудового отпуска может повлечь то, что трудовой отпуск по желанию работника будет перенесен в порядке, предусмотренном ст. 171 ТК РБ.

На практике возникает вопрос о том, в какой форме график трудовых отпусков должен быть доведен до сведения работников. Во избежание возникновения споров по данному вопросу, кроме того, что график должен вывешиваться на видном и доступном для получения информации месте, также целесообразно доводить график трудовых отпусков работникам под роспись. Следует отметить, что дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем. Данное положение законодательства существенно как при составлении графика трудовых отпусков, так и при предоставлении трудового отпуска работнику в индивидуальном порядке.

В соответствии с утвержденным нанимателем графиком работнику каждый рабочий год должен быть предоставлен трудовой отпуск. Подчас наниматели не составляют графики трудовых отпусков и предоставляют трудовые отпуска только по заявлению работника, что ставит работника в невыгодные условия и зависимость от нанимателя.

Согласие может быть в виде согласительной подписи работника на перенос части трудового отпуска, проставленной на приказе нанимателя. На практике применение данной нормы вызывает сложности у нанимателей по различным причинам: в связи со спецификой осуществляемой деятельности, большим количеством работающих, наличием удаленных структурных подразделений и др. Зачастую требованиям данной статьи наниматели не придают значения, ошибочно полагая, что достаточно наличия графика трудовых отпусков.

Сложность данного вопроса состоит еще и в том, что в графиках трудовых отпусков указывается только месяц предоставления отпуска без конкретных дат, а иногда и два месяца (например, июль-август). Соответственно, для определения даты начала трудового отпуска требуется заявление работника.

Как правило, вопрос уведомления работника о времени начала трудового отпуска решается путем издания соответствующего приказа или оформления записки об отпуске не позднее, чем за 15 дней до начала трудового отпуска, с которыми работники ознакамливаются под роспись. Кроме того, следует отразить в локальных нормативных правовых актах или в трудовом договоре работника минимальный срок подачи работником заявления с указанием даты начала трудового отпуска (для случаев, когда в графике отпусков не указана конкретная дата), например, не позднее чем за один месяц.

Неурегулированность нанимателем данного вопроса приводит к тому, что приказы о предоставлении трудовых отпусков (записки об отпуске) поступают в бухгалтерию поздно, нередко после фактического начала трудового отпуска, что, в свою очередь, влечет нарушение сроков выплаты среднего заработка за время трудового отпуска. Данные факты нарушений устанавливаются при проверках достаточно часто.

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении работника (ст. 173 ТК Республики Беларусь).

Таким образом, при применении нормы ст. 173 ТК Республики Беларусь существенным условием является порядок предоставления трудового отпуска работнику, установленный законодательством. В противном случае отказ работнику в предоставлении трудового отпуска в течение рабочего года будет незаконным

При уходе в трудовой отпуск работнику должен быть выплачен средний заработок до начала отпуска - не менее чем за два дня и не менее чем за один день. Следует констатировать, что нарушение срока выплаты среднего заработка за время трудового отпуска является наиболее распространенным видом нарушения.

Несвоевременная выплата среднего заработка за время трудового отпуска может повлечь то, что трудовой отпуск по желанию работника будет перенесен в порядке, предусмотренном ст. 171 ТК Республики Беларусь.

При подсчете компенсации за неиспользованный трудовой отпуск наниматели допускают нарушения ст. 177 ТК Республики Беларусь. Так, например, при расчете отработанных в рабочем году полных месяцев остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней, - из подсчета исключается. Данное требование нанимателями порой не соблюдается.

В нарушение требований ст. 161 ТК Республики Беларусь зачастую наниматели производят замену трудовых отпусков, предоставляемых авансом, денежной компенсацией. Например, рабочий год, за который согласно законодательству предоставляется трудовой отпуск в натуре, еще не закончился (т.е. отпуск авансированный), тем не менее, наниматель по заявлению работника выплачивает денежную компенсацию порой даже без обязательного предоставления установленного количества дней трудового отпуска в натуре и без учета ограничений по замене трудового отпуска денежной компенсацией за вредные и опасные условия труда и за особый характер работы.

Средний заработок за время трудового отпуска работников должен начисляться в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 марта 2006 г. № 37).

Думается, что выход из данной ситуации возможен при условии своевременного изучения вносимых изменений в законодательство о труде и соблюдения нанимателями данных норм, во избежание данных нарушений.

Источники

[[1]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html#_ftnref1) Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994. (с изм. и доп.) Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996 г. в решении референдума 17 октября 2004 г. // НЦПИ «Эталон» - 2008, - Ст. 43.

[2] Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 г. (с изм. и доп. 2006 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., №1, 2/908;

[3] Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11.01.1999 г. (с изм. и доп. 2014// Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г. №2/13;

[4] Гусов, К.Н., Трудовое право России: учебник 2-ое изд., доп., испр. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова В.Н ;– М: Юристъ, 1997. – 480

[5] Журнал «Заработная плата» № 11 (59), ноябрь 2010

[6] Журнал «Отдел кадров» № 5 (160), май 201

[7] Журнал «Я - специалист по кадрам", № 14 / 2013

[8] Иванкина Т.В. Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. - 1997. - № 2.

[9]. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И.С.Андреев [и др.] ; под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2005. –1171 с.;

[10] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ под ред. К.Н. Гусова ; М. Проспект,2002

[11] Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха / Под ред. Б.А. Шеломова. - М., 1997.

[12] Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка» от 05.04.2000 №46; // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – №52;

[13] Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. № 763 «Об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие)» (с изм. и доп.); // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. N 5/27256

[14] Трудовой кодекс Республики Беларусь с комментарием наиболее важных изменений, внесенных Законом республики Беларуси от 8 января 2014г. №131-3/ авт. Коммент. Л.И. Липень. - Мн: Амалфея, 2014.-304 с.;

[15] Трудовое право Республики Беларусь: Учеб.-метод.комплекс/ И.В.Гущин Л.Я.Абрамчик, А.Г.Авдей; под ред. И.В.Гущина.-Гродно: ГрГУ,2004.-333 с

[16] Трудовое право: Учебник / Под общ ред. В.И. Семенкова. 2 – е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2002. – 672 с.;

[17] Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – 560

Размещено

[18] Важенкова Т.Н. Трудовое право: учебное пособие – Мн.: Амалфея, 2008. – С. 306.

[19] Гущин Л.Я., Абрамчик С.В. Практикум по трудовому праву: учебное пособие. – Мн.: Дикта, 2004. – С.273

[[20]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref4) Асоскова Г.Ф. О рабочем времени и времени отдыха работников организации связи, электроэнергетики и транспорта. // Рабочее время. 2008. № 4. – С. 70

[21] Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 135.

[[22]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref6) Семенков В.И., Василевич Г.А., Шишко Г.Б. Трудовое право: учебник. – Мн.: Амалфея, 2006. – С. 145.

[[23]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref7) Важенкова Т.Н. Трудовое право: учебное пособие – Мн.: Амалфея, 2008. – С. 309.

[[24]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref8) Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 марта 2002 г. № 56 «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров». // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008– гл. 5.п. 39.

[[25]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref9) Постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 мая 2000 г. № 13 «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха для водителей автомобильного транспорта»// НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – Гл. 4. п. 17

[[26]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref10) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. ст. 140, 141.

[[27]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref11) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 142.

[[28]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref12) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 69.

[[29]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref13) Ерохова В.А. Предоставление одного дополнительного свободного от работы дня в неделю. // Заработная плата. 2008. № 2(26) – С. 9.

[[30]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref14) Ерохова В.А. Предоставление одного дополнительного свободного от работы дня в неделю. // Заработная плата. 2008. № 2(26) – С. 10.

[[31]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref15) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 69

[[32]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref16) Семенков В.И., Василевич Г.А., Шишко Г.Б. Трудовое право: учебник. – Мн.: Амалфея, 2006. – С. 149

[[33]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref17) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 151

[[34]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref18) См.: там же -ст. ст. 153, 154

[[35]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref19) Греченков А. Дополнительные отпуска: новое в правовом регулировании. // БНПИ. Юридический мир. 2008. № 4. – С. 51.

[[36]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref20) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 160

[[37]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref21) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ч. 1 . ст. 166

[[38]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref22) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 165

[[39]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref23) См.: там же – ст. 171

[[40]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref24) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 178

[41] Кеник К. Новации в регулировании трудовых и социальных отпусков. // Налоговый вестник. 2007. № 17.- С. 75

[[42]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref26) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 183

[[43]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref27) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ч. 3 ст. 184

[[44]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref28) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 185

[[45]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref29) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 208

[[46]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref30) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // НЦПИ «Эталон» (электронный ресурс) – 2008. – ст. 191

[[47]](https://www.bestreferat.ru/referat-156327.html" \l "_ftnref31) Греченков А. Дополнительные отпуска: новое в правовом регулировании. // БНПИ. Юридический мир. 2008. № 4. – С. 54.