**Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха**

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.

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 35 ч в неделю;

2) Работник моложе 18 лет: в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 ч в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 ч в неделю. Для учащихся в течение учебного года – не более половины нормы, указанной выше;

3) Инвалидов I и I I групп – не более 35 ч в неделю;

4) Работающих в зоне эвакуации – не более 35 ч в неделю;

Сокращенная продолжительность рабочего времени не влияет на размер оплаты труда при условии выполнения нормы выработки пропорционально отработанному времени.

Накануне государственных праздников и праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Ночным считается время с 22.00 до 6.00

Наниматель обязан установить режим неполного рабочего времени для следующих категорий работников:

1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет ( в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

2) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

3) при приеме на работу по совместительству;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанным часам. На другие права работников (продолжительность отпуска и др.) режим неполного рабочего времени не влияет.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по предложению, выполняемая работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности. Сверхурочная работа допускается только с согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Основной компенсацией за работу в сверхурочное время является дополнительная оплата. По договоренности с нанимателем работнику может также предоставляться другой день отдыха.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу нанимателя ли по своей инициативе с ведома нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. Иными словами, для работников с ненормированным рабочим днем их фактически сверхурочная работа юридически, таковой не признается, а считается внеурочной.

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

1) перерыв для отдыха и питания. Предоставляется в течение рабочего дня продолжительностью не менее 20 мин и не более двух часов, в рабочее время не включается;

2) выходные дни – воскресенье. При пятидневной рабочей недели второй выходной предоставляется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных, как правило, должны быть подряд. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 ч. Она исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного (выходных) дня рабочий день.

Если выходной день совпадает с государственным праздником или праздничным днем, то он не переносится и другой день отдыха не предоставляется;

3) отпуск – освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы.

Виды отпусков:

Трудовой отпуск (основной и дополнительный) предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника. Он предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника;

Социальные: а) по беременности и родам; б) по уходу за детьми; в) в связи с обучением без отрыва от производства; г) в связи с катастрофой на ЧАЭС; д) по уважительным причинам личного и семейного характера.

Продолжительности отпусков исчисляются по общему правилу в календарных днях. Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается и не оплачиваются. За время трудового отпуска за работником сохраняется заработная плата и прежнее место работы.

Основной отпуск не может быть менее 24 календарных дней. Продолжительность данного отпуска обязательна для всех нанимателей. Перечни организаций и должностей, а также категории работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливается Правительством Республики Беларусь.

Дополнительные трудовые отпуска, в отличие от основного, предоставляются лишь отдельным категориям работников с учетом специфики их трудовой деятельности либо работникам в качестве поощрения за работу у конкретного нанимателя. Дополнительный отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы, с ненормированным рабочим днем. Так, наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней. Работникам, имеющим длительный стаж работы в одной организации, наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск до 3 календарных дней. Наниматель имеет право устанавливать за счет собственных средств дополнительные поощрительные отпуска. За работу по контракту наниматель обязан предоставить работнику дополнительный отпуск до 5 календарных дней.

Трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются не ранее чем, через 6 месяцев работы у данного нанимателя. За второй и последующие годы отпуск предоставляется в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Согласно ТК наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за 2 дня до начала отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованный трудовой отпуск может быть предоставлен ему с последующим увольнением. Днем увольнения при этом считается последний день отпуска.

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других целей. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в отдельных случаях заработная плата.

**Охрана труда женщин**

Проблемы охраны труда женщин обусловлены негативным воздействием опасных и вредных производственных факторов на женский организм, включая репродуктивную функцию. Согласно исследованиям Международной организации труда, женщин по сравнению с мужчинами, они имеют худшее качество жизни в связи с наличием большого количества хронических заболеваний.

Ст. 262 ТК ограничено применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работах (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применения труда женщин, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014 № 35.

В республике введены в действие санитарные нормы и правила << Требования к условиям труда женщин>> и гигиенический норматив << Допустимые показатели факторов производственной среды и трудового процесса для женщин>> [18].

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Постановлением Министерства здравоохранения Республик Беларусь от 13.10.201 № 133 << Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную>> установлены предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную. При подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой ( до 2 раз в 1 ч) – 10 кг, постоянно в течение рабочей смены – 7 кг; суммарная масса грузов, перемещаемых в течении каждого часа смены: с рабочей поверхности – 350 кг, с пола – 175 кг. При перемещении грузов на тележках, контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг. Расстояние, на которое груз перемещается вручную, - не более 5 м, высота подъема – не более 1 м, с рабочей поверхности – 0,5 м.

Запрещается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работам в ночное время, сверхурочным работам, работам в выходные дни и направление в служебную командировку. Запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

При наличии медицинских показателей, подтвержденных справкой медицинского учреждения, наниматель обязан перевести беременную женщину на более легкую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, либо снизить норму выработки с сохранением среднего заработка по прежней работе.

По просьбе беременной женщины наниматель обязан устанавливать ей неполное рабочее время (ст. 289 ТК). При этом, согласно ст. 290 ТК, оплата производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда). Медицинское заключение не требуется.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, а подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

В соответствии со ст. 184 ТК беременной женщине предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (на территории радиоактивного загрязнения – 90) календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей – 70) календарных дней после родов (в общей сложности 126 дней).

За этот период женщинам выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в размере 100% среднедневного заработка за рабочие дни по графику работы, но не ниже 50% наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Советом Министров Республики Беларусь за два последних квартала.

Работающим женщинам, независимо от трудового стажа, по их желанию наниматель обязан предоставить после перерыва в работе, вызванного родами, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Помимо общего перерыва для отдыха и питания им предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка с оплатой в размере среднего заработка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа и продолжительностью не менее тридцати минут при наличии одного ребенка и не менее одного часа при наличии двух и более детей.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия. В положении о порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия семьям на детей в возрасте от 3 до 18 лет в период воспитания ребенка в возрасте до 3 лет, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь 09.12.2014 № 572, указано, что выплаты производятся в размере 50 % наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Министерством труда и социальной защиты, за два последних квартала.

Матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляются один свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Матери, воспитывающей троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств нанимателя в порядке и на условиях, определенных Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

**Охрана труда молодежи**

Охрана здоровья молодежи обеспечивается законодательно. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы, которая не является вредной для его здоровья и развития, не наносит ущерба посещаемости общеобразовательного учреждения и учреждения, обеспечивающего получения профессионально-технического образования.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) для работников в возрасте от 14 до 16 лет – 4 ч 36 мин, от 16 до 18 лет – 7ч;

2) для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет – 2 ч 18 мин, от 16 до 18 лет – 3 ч 30 мин.

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни.

Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет предоставляются в летнее время или по их желанию в любое другое время года. Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной законодательством для данной категории работников.

Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями учащимся могут устанавливаться доплаты к заработной плате.

**Гарантии прав инвалидов в сфере труда**

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание. Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, надомного труда. Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и I I групп устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК), работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена в соответствии с медицинским заключением.

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия. Наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья. Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями.

Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а так же предоставлять другие гарантии, предусмотренные ТК и коллективными договорами, соглашениями.