РАБОТА В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ, ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ

**НОВИКОВА И.Н.,**

экономист

**ВАСИЛЕВИЧ С.Г.,**

экономист

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Труд работника в рамках трудовых отношений неразрывно связан с необходимостью отдыха, который гарантирован законодательством. Так, статьей 43 Конституции Республики Беларусь определено право трудящихся на отдых. Это право закреплено специальными нормами в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК).

В частности, ТК предусматривает следующие понятия, определяющие право работника на отдых:

1. выходные дни или еженедельный непрерывный отдых (часть первая статьи 136 ТК);

2. государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими (часть первая статьи 147 ТК);

3. перерывы для отдыха и питания (статья 134 ТК).

Далее рассмотрим понятия «выходные дни», «государственные праздники и праздничные дни», «перерывы для отдыха и питания» и их особенности в рамках трудовых отношений.

Выходные дни

Выходные дни представляют собой перерывы в трудовой деятельности, предназначенные для отдыха работника.

Так, в соответствии со статьей 136 ТК выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам, а право на выходные дни имеют все работники (часть первая статьи 137 ТК).

При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю (часть вторая статьи 136 ТК).

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон. Чаще всего второй выходной день – это суббота.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд, поэтому на практике, как правило, выходными днями устанавливаются суббота и воскресенье либо воскресенье и понедельник.

При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день (часть третья статьи 136 ТК).

Общим выходным днем является воскресенье, кроме случаев, предусмотренных статьей 140 ТК (организации, работающие непрерывно) и статьей 141 ТК (организации, обеспечивающие постоянное непрерывное обслуживание населения). И только в исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь.

Ввиду специфики деятельности некоторых организаций выходные дни в них предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности) (статья 140 ТК).

К таким организациям относятся:

– организации с непрерывным производственно-технологическим циклом;

– организации, обеспечивающие постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций.

Критерии отнесения организаций с непрерывным производственно-технологическим циклом законодательством в настоящее время не установлены, однако можно предположить, что постоянным производственно-технологическим циклом можно считать процесс производства продукции (например, производство, при котором останавливать технологический процесс экономически нецелесообразно и технологически невозможно).

К организациям, обеспечивающим постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций, относятся автозаправочные станции, организации, обеспечивающие население и организации электроэнергией, дома-интернаты, дошкольные учреждения с круглосуточным пребыванием детей, медицинские учреждения (больницы, пункты неотложной медицинской помощи, органы по предотвращению чрезвычайных ситуаций (спасатели)) и т.п.

Еще одной разновидностью организаций, предоставление выходных дней в которых носит специфический характер, статьей 141 ТК определены организации, постоянно обслуживающие население в субботы и воскресенья (объекты торговли, библиотеки, музеи, театры, кинотеатры, рынки, развлекательные центры и т.п.). В таких организациях устанавливают выходной в другой день недели с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов. Например, при шестидневной рабочей неделе один выходной день устанавливается в понедельник. Как правило, выходные дни в таких организациях устанавливаются одновременно для всех работников.

Следует отметить, что выходные дни предоставляются не позднее чем за 6 рабочих дней подряд (часть восьмая статьи 136 ТК). Эта норма распространяется в том числе и на режимы работы по графику работ (сменности).

Статья 137 ТК содержит отдельную норму, касающуюся выходных дней для работника, находящегося в служебной командировке: такой работник пользуется выходными днями в соответствии с ПВТР или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник.

Положения части второй статьи 137 ТК определяют, что выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Если выходной день по ПВТР или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем, выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется (статья 139 ТК).

Законодательство о труде предусматривает нормирование продолжительности выходных дней, а именно продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (статья 138 ТК). При этом под еженедельным непрерывным отдыхом понимается время с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня (выходных дней) и до момента его начала в первый после выходного дня (выходных дней) рабочий день.

**Это важно!**

При сменной работе, а также при суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

Государственные праздники и праздничные дни

Статьей 147 ТК установлено, что работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

Не все государственные праздники и праздничные дни являются нерабочими. Если они являются рабочими, работа в такие дни производится в обычном порядке, как и в другие дни, в соответствии с ПВТР либо графиком работ (сменности).

*Справочно. Перечень государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими, установлен Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике 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 (часть вторая статьи 147 ТК).*

*Таким образом, в государственные праздники и праздничные дни допускаются только:*

*а) работы в организациях, определенных частью второй статьи 147 ТК;*

*б) неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.*

*При организации работ в государственные праздники и праздничные дни необходимо учитывать требования части третьей статьи 147 ТК, в соответствии с которой работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.*

*Несмотря на требование законодательства в части обязательного планирования работ, выполняемых в организациях, определенных частью второй статьи 147 ТК, в государственные праздники и праздничные дни в графике работ (сменности) на практике имеют место случаи необходимости замены работника, для которого запланирована эта работа, путем привлечения другого работника (болезнь, увольнение, другие причины), для которого этот день является нерабочим (выходным). Такое привлечение производится и оформляется в порядке, установленном законодательством при привлечении к работе в выходной день, поскольку указанный день являлся для привлекаемого работника выходным.*

*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 (часть четвертая статьи 147 ТК). В таком случае под утвержденным графиком имеется в виду не график работ (сменности) как режим рабочего времени, а специальный график ремонтных (погрузочно-разгрузочных) работ.*

Переносы рабочих и выходных дней

В целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, государственных праздников и праздничных дней Правительство Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь может переносить отдельные рабочие дни на выходные дни, приходящиеся на субботу.

**Это важно!**

Обращаем внимание, что право переносить рабочие дни предоставлено только Правительству Республики Беларусь, но не нанимателю.

Правила переносов рабочих дней Правительством Республики Беларусь регламентированы постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 25 июня 2001 г. № 75 «Об утверждении Правил планирования и учета рабочего времени работников в связи с переносом Советом Министров Республики Беларусь отдельных рабочих дней» (далее – постановление № 75).

Переносы отдельных рабочих дней в соответствующем календарном году, объявляемые постановлениями Совета Министров Республики Беларусь (в дальнейшем – перенос рабочих дней), применяются только при планировании рабочего времени работников, которым установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье и для которых переносимые дни являются рабочими днями.

Постановлением № 75 установлено, что при переносе рабочих дней сохраняются расчетная норма рабочего времени на календарный год и соответствующая продолжительность перенесенного рабочего дня.

**Это важно!**

Перенос рабочих (выходных) дней на другой календарный месяц (учетный период) предполагает изменение нормы рабочего времени в соответствующих периодах. В связи с этим необходимо произвести пересмотр нормы рабочего времени и указать ее в приказе о переносе (переносах).

Если по различным объективным причинам (отпуск, болезнь, выполнение государственных или общественных обязанностей, другие случаи, предусмотренные законодательством) перенесенный рабочий день для конкретного работника не мог быть рабочим, то на него такой перенос не распространяется.

Так, если рабочий день (понедельник), который приходится на день трудового отпуска работника, переносится на субботу, которая наступает после окончания трудового отпуска, эта суббота не является для него рабочим днем. Следовательно, работа в субботу оформляется как привлечение работника к работе в его выходной день с соответствующей компенсацией.

Необходимо отметить, что законодательством нанимателю предоставлено право переносить выходной день, но при этом применяются нормы ТК, регулирующие вопросы работы в выходной день. Так, в соответствии с частью седьмой статьи 136 ТК перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного ПВТР или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается их изменением и допускается в порядке, установленном статьями 142 и 143 ТК.

Переносы нанимателем выходных дней могут производиться как для всех работников организации, так и для отдельных структурных подразделений (категорий работников).

При переносе нанимателем выходного дня необходимо учитывать, что такой перенос, как правило, производится в пределах календарного года. В противном случае (например, при переносе выходного дня декабря на январь следующего года) изменяется расчетная норма рабочего времени в календарных годах, что может привести к необходимости перерасчета часовой тарифной ставки и, соответственно, к перерасчету заработной платы за текущий год.

Привлечение к работе в выходной день

По общему правилу в выходные дни работа не производится, так как они предназначены для отдыха.

Однако в соответствии с законодательством о труде работа в выходные дни допускается. Так, согласно статье 142 ТК возможно привлечение работника к работе в выходной день по предложению нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя. Исключением из общего правила о необходимости получения согласия работника работать в выходной день являются случаи, предусмотренные статьей 143 ТК.

Таким образом, привлечение работника к работе в выходной день может производиться:

– при условии согласия работника или по его инициативе;

– без согласия работника в исключительных случаях, определенных законодательством.

Без согласия работников наниматель имеет право привлекать их к работе в выходной день в следующих случаях:

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

2) для предотвращения несчастных случаев;

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

4) для оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

Все закрепленные в статье 143 ТК обстоятельства чрезвычайные, т.е. носят непредвиденный характер. Перечень обстоятельств, позволяющих нанимателю привлекать работников к работе в выходной день без их согласия, исчерпывающий.

Без согласия работника также могут привлекаться к работе в выходные дни временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше 6 дней (в пределах этого срока) (часть первая статья 297 ТК). Привлечение к работе в выходные дни таких работников может производиться вне зависимости от оснований привлечения, но с соблюдением гарантий, установленных в статьях 263, 276, 287 ТК. При этом в силу части второй статьи 297 ТК за работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

В каких-либо иных случаях наниматель не вправе привлечь работника к работе в выходной день без его согласия.

**Это важно!**

В любом случае необходимость выполнения работы в выходной день определяет наниматель. Сам работник не имеет права выйти на работу в свой выходной день без ведома нанимателя и требовать от нанимателя соответствующую компенсацию.

Если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить согласие от каждого из них (часть вторая статьи 142 ТК).

Статьей 142 ТК не определено, в какой форме должно быть получено согласие работника (работников) на работу в выходной день. Предпочтительнее, если такое согласие выражено в письменной форме.

Следует иметь в виду, что законодательством о труде запрещается привлечение к работе в выходные, государственные праздники и праздничные дни беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 263 ТК), работников моложе восемнадцати лет (статья 276 ТК). Кроме того, привлечение инвалидов к работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов (статья 287 ТК). Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни только с их письменного согласия.

Предельное количество выходных дней, в которые допускается привлечение к работе

Нормами статьи 144 ТК установлено предельное количество выходных дней в течение года, в которые работник может привлекаться к работе по различным основаниям, – не более 12. При этом в предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в соответствии со статьей 143 ТК.

**Это важно!**

Наниматели не вправе превышать установленное максимальное количество дней, привлекая работника к работе в выходной день.

Отметим, что факт наличия согласия работника на привлечение к работе в выходной день сверх установленных пределов значения не имеет, так как согласие работника на привлечение к работе в выходной день необходимо в любом случае, но его наличие не исключает обязанности нанимателя соблюдать установленные ТК ограничения. В связи с этим превышение указанного ограничения недопустимо даже в том случае, если работа осуществлялась с согласия работника или по инициативе самого работника.

Выходные дни, в которые работник был специально направлен в служебную командировку либо привлекался к работе в выходной день, включаются в установленное статьей 144 ТК предельное количество выходных дней для привлечения работника к работе.

В предельное количество выходных дней для привлечения работника к работе включаются также дни, приходящиеся на государственные праздники, праздничные дни, не запланированные в графике работ (сменности) как рабочие.

**Это важно!**

Следует иметь в виду, что установленные статьей 122 ТК предельное количество сверхурочных работ (180 часов) и предельное количество выходных дней (12 дней) учитываются отдельно.

Оформление привлечения к работе в выходной день

Привлечение работников к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 263, 276 и 287 ТК (статья 145 ТК). С приказом должны быть ознакомлены привлекаемые работники. В приказе также должно быть отражено согласие работника (работников) на выполнение работы в выходной день. Согласие работника (работников) требуется и в случае замены доплаты на компенсацию в виде другого неоплачиваемого дня отдыха, что также должно быть отражено в приказе. Для предоставления компенсации в виде доплаты согласия работника не требуется.

Невыход на работу в выходной день, если работник привлекается к работе на законных основаниях, будет нарушением трудовой дисциплины (пункт 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

В аналогичном порядке оформляется привлечение к работе в государственные праздники и праздничные дни, являющиеся для работника нерабочими, т.е. не предусмотрены как рабочие графиком работ (сменности).

Компенсация за работу в государственный праздник, праздничный или выходной день

Привлечение работника к работе в выходной день, в государственный праздник или праздничный день, объявленный в соответствии с законодательством нерабочим, влечет для нанимателя обязанность компенсировать такую работу в установленном законодательством порядке. Порядок этой компенсации определен статьей 69 ТК.

В соответствии со статьей 69 ТК за каждый час работы в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (окладов).

Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь, в иных организациях – трудовым договором и (или) локальным правовым актом (ЛПА).

*Пример. Слесарь по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-го разряда работает в режиме 40-часовой рабочей недели. Расчетная норма рабочего времени в марте 2016 года составляет 175 часов.*

*В отчетном месяце слесарь по ремонту и обслуживанию электрооборудования отработал 200 часов, из них 16 часов – в выходные дни и 9 часов сверхурочно.*

*Месячная тарифная ставка работника составляет 3 600 000 руб., часовая – 20 571 руб. (3 600 000 руб. / 175 ч).*

*Оплата работы в выходной день состоит из:*

*329 136 руб. (20 571 руб. x 16 ч) – оплата отработанного времени в выходной день (16 часов);*

*329 136 руб. (20 571 руб. x 16 ч) – доплата за работу в выходной день (16 часов).*

*Оплата работы в сверхурочное время состоит из:*

*185 139 руб. (20 571 руб. x 9 ч) – оплата часов работы в сверхурочное время (9 часов);*

*185 139 руб. (20 571 руб. x 9 ч) – доплата за работу в сверхурочное время (9 часов).*

*Итого начисленная работнику заработная плата (месячная тарифная ставка плюс оплата работы в выходной день и сверхурочное время, плюс доплата за работу в выходной день и сверхурочное время) составит 4 628 550 руб. (3 600 000 руб. + 329 136 руб. + 329 136 руб. + 185 139 руб. + 185 139 руб.).*

Необходимо отметить, что статьей 69 ТК установлены минимальные размеры доплаты за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

В ЛПА устанавливается конкретный размер такой доплаты, но не ниже установленного законодательством.

За работу в выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

Компенсация в виде предоставления неоплачиваемого дня отдыха представляет собой не просто намерение сторон, а договоренность сторон о конкретном дне. В противном случае может возникнуть спор при согласовании дня отдыха, что может привести к негативным последствиям, если стороны не смогут его согласовать.

В случае если в приказе о привлечении работника к работе в выходной день форма компенсации не определена, то с учетом норм статьи 69 ТК работнику производится доплата.

При привлечении к работе в государственные праздники и праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

С учетом норм законодательства о труде компенсация работы в выходной день производится за каждый час работы, при этом наниматель обязан организовать учет рабочего времени в этот день.

С целью учета рабочего времени в приказе о привлечении работника к работе в выходной день следует указать продолжительность его работы в этот день. А в случае если эту продолжительность невозможно определить заранее, то в табеле использования рабочего времени отражается фактически отработанное работником количество часов.

Также следует учитывать, что если работа в выходной день производилась в том числе в ночное время, то, наряду с доплатой за работу в выходной день, работнику производится доплата за работу в ночное время.

**Это важно!**

Привлечение работника к работе в выходной день во всех случаях не подразумевает работу в сверхурочное время, поскольку сверхурочная работа может производиться только в рабочие дни (статья 119 ТК).

Особенности привлечения к работе в выходной и праздничный день работников, находящихся в служебной командировке

ТК предусматривает возможность привлечения к работе в выходной день работника, находящегося в служебной командировке, либо направления работника в служебную командировку специально для выполнения работы в выходной день.

Направление работника в служебную командировку для работы в выходной день оформляется соответствующим образом.

Приказ о направлении в служебную командировку для работы в выходной день должен соответствовать требованиям статьи 145 ТК.

Рассмотрим также случаи оформления привлечения к работе в выходной день работника, находящегося в служебной командировке.

В случае если такая работа запланирована, то в приказе о направлении в служебную командировку отражается привлечение работника к работе в выходной день.

Если работа в выходной день возникла во время нахождения работника в служебной командировке, то компенсация за работу в этот день оформляется на основании документов, подтверждающих работу в выходной день, в том числе фактически отработанное работником в месте командирования время.

*Справочно. Документы, которые может представить нанимателю работник, в настоящее время законодательством Республики Беларусь прямо не определены, в связи с чем наниматель самостоятельно определяет перечень этих документов.*

В качестве примера таких документов можно привести индивидуальный табель учета рабочего времени работника, составленный принимающей стороной, информационное письмо организации, в которую был направлен работник, и иные аналогичные документы.

При этом для подтверждения обоснованности и достоверности содержащихся в них данных такие документы должны быть подписаны либо заверены должностным лицом организации, в которую был командирован работник.

Следует учитывать, что законодательство о труде не предусматривает компенсацию за день служебной командировки, приходящийся на выходной день, который работник проводит в пути следования к месту командировки.

Что касается оплаты работы в выходной день во время служебной командировки, то применяются общие нормы законодательства, в соответствии с которыми каждый час работы в выходной день подлежит оплате и, кроме того, работнику начисляется доплата в размере, установленном ЛПА с учетом норм законодательства (не ниже часовой тарифной ставки за каждый час работы).

*Пример. Работник направлен в служебную командировку с 5 по 7 ноября 2016 г. в Российскую Федерацию, где 7 ноября является рабочим днем.*

*Для того чтобы работник получил компенсацию за работу 7 ноября, в первую очередь нанимателю необходимо в приказе о направлении работника в служебную командировку предусмотреть запись о привлечении его к работе в выходной (праздничный) день (статья 145 ТК). По общему правилу работник должен выразить свое согласие на привлечение к работе в выходной (праздничный) день (часть первая статьи 142 ТК).*

*Кроме того, в приказе указывается форма компенсации за работу в указанный день и оформляется согласие работника.*

Перерыв для отдыха и питания

Законодательством о труде, наряду с реализацией права работника на отдых в виде выходных дней, предусмотрено право на перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, а также дополнительные специальные перерывы. Предоставление таких перерывов обусловлено необходимостью обеспечения физиологических потребностей работников.

Так, работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 часов, который используется ими по своему усмотрению и в рабочее время не включается (часть первая статьи 134 ТК).

**Это важно!**

Указанная норма носит императивный характер, следовательно, перерыв для отдыха и питания должен предоставляться в том числе при работе в выходной день.

Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливается в ПВТР или графиках работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем. Как правило, соответствующая запись о времени перерыва также производится в трудовых договорах (контрактах) работников.

Однако в некоторых организациях характер производственного процесса (непрерывное производство, круглосуточное дежурство и т.п.) не позволяет установить работникам перерыв для отдыха и питания, который работник может использовать по своему усмотрению. В этом случае работнику предоставляется возможность для приема пищи во время рабочего процесса, которая регламентируется нанимателем.

Так, в соответствии с частью третьей статьи 134 ТК время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо ПВТР.

Указанную норму законодательства целесообразно применить для случаев, когда необходимость для перерывов отсутствует в связи с небольшой продолжительностью ежедневной работы, например при неполном рабочем времени.

Таким образом, перерыв для отдыха и питания с учетом ограничений по его продолжительности (от 20 минут до 2 часов) во всех случаях не включается в рабочее время. А в случаях, когда перерыв для отдыха и питания установить нельзя, время для приема пищи включается в рабочее время.

В случае если имеется необходимость перерывов в работе продолжительностью более 2 часов на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), наниматель вправе установить режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части (статья 127 ТК). При таком режиме рабочий день работника может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Это означает, что при режиме рабочего времени с разделением рабочего дня на части работнику устанавливаются перерывы (перерыв), общая продолжительность которых составляет более 2 часов.

При таком режиме время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

Если продолжительность перерыва (общая продолжительность перерывов) составляет 2 часа, режим разделения рабочего дня на части не применяется.

*Пример. Для работников производственного участка, работающих в сменном режиме рабочего времени два через два дня (1-я смена – с 8.00 до 20.00, 2-я смена – с 20.00 до 8.00), наниматель установил перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.30 и с 00.00 до 00.30. Такая продолжительность перерыва предполагает, что в каждой смене в рабочее время учитывается 11,5 часа работы.*

*Пример. Наниматель устанавливает работнику режим рабочего времени с разделением рабочего дня на две части в следующем порядке:*

*время начала рабочего дня: 8.00;*

*время окончания рабочего дня: 20.00;*

*время перерыва (включает перерыв для отдыха и питания): с 12.00 до 16.00.*

*Это предполагает, что продолжительность рабочего времени составляет 8 часов.*

На отдельных видах работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогревания, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др.). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов должны быть указаны в ПВТР или коллективном договоре (статья 135 ТК).

Наряду с ТК предусмотрено предоставление дополнительных специальных перерывов другими нормативными правовыми актами.

Например, статьей 29 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» предусмотрено, что работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях зимой, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах).

В частности, Санитарными нормами и правилами «Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами», утвержденными постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 59 «Об утверждении Санитарных норм и правил «Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами», Гигиенического норматива «Предельно допустимые уровни нормируемых параметров при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами» и признании утратившими силу постановлений Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 10 ноября 2000 г. № 53 и от 30 мая 2006 г. № 70, отдельного структурного элемента постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь», определено время регламентированных перерывов в зависимости от продолжительности рабочего дня (смены), вида и категории трудовой деятельности с видеодисплейными терминалами, электронно-вычислительными машинами и персональными электронно-вычислительными машинами следующей продолжительности:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работы с видеодисплейными терминалами, электронно-вычислительными машинами и персональными электронно-вычислительными машинами | Уровень нагрузки за рабочий день (смену) при видах работ с видеодисплейными терминалами, электронно-вычислительными машинами и персональными электронно-вычислительными машинами | | | Суммарное время регламентированных перерывов, минут | |
| группа А, количество знаков | группа Б, количество знаков | группа В, часов | при 8-часовом рабочем дне (смене) | при 12-часовом рабочем дне (смене) |
| I | до 20 000 | до 15 000 | до 2,0 | 30 | 70 |
| II | до 40 000 | до 30 000 | до 4,0 | 50 | 90 |
| III | до 60 000 | до 40 000 | до 6,0 | 70 | 120 |