**План работы:**

Введение

1. Понятие виды отпусков

2. Трудовые отпуска и его виды. Порядок предоставления

2.1. Основной отпуск

2.2. Дополнительные отпуска

Заключение

Список используемой литературы

**Введение**

Статья 43 Конституции Республики Беларусь закрепляет право трудящихся на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков и дней еженедельного отдыха.

Основные признаки отпуска: 1) освобождение работника от работы нанимателем, то есть временная приостановка трудового договора, оформленная приказом (распоряжением) нанимателя. Освобождение от работы отличает отпуск от других видов времени отдыха - выходных и праздничных дней, а также от периодов временной нетрудоспособности; 2) целевое назначение освобождения - отдых и иные цели; 3) сохранение прежней работы.

Критерием разграничения двух основных видов отпусков работников служит основание предоставления отпуска. Отпуск может предоставляться, во-первых, за работу у данного нанимателя в течение определенного срока и для отдыха, во-вторых, не за работу, а для удовлетворения иных социально значимых потребностей. По этому критерию отпуска делятся на: трудовые и социальные.

**1. Понятие и виды отпусков**

В статье 150 Трудового Кодекса Республики Беларусь впервые в законодательстве дается легальное определение отпуска. Под *отпуском* понимается 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 (далее - ТК). 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. Tрудовой отпуск* предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника. Он предназначается дляотдыха, восстановления работоспособности, укрепления здоровья, иных личных потребностей работника. Среди трудовых отпусков различаются основной отпуск (минимальный, удлиненный) и дополнительные 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. К числу социальных отпусков относятся следующие:

* по беременности и родам;
* по уходу за детьми;
* в связи с обучением;
* в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

♦ по уважительным причинам личного и семейного характера.

*Социальные отпуска значительно отличаются от трудового отпуска:*

* социальные отпуска предоставляются не для отдыха, а для других признаваемых общественно полезными (социальных) целей;
* право на социальные отпуска не зависит от продол­жительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы нанимателя;
* хотя по аналогии с трудовым отпуском на время социальных отпусков сохраняется прежняя работа, заработная плата на время этих отпусков сохраняется только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или коллективным договором, соглашением;
* все социальные отпуска являются самостоятельным видом отпуска, они предоставляются сверх трудового отпуска вместе с ним или отдельно от него,
* социальные отпуска предоставляются не за рабочий, а за календарный год, причем только календарный год, в котором работник имеет право. Если в текущем календарном году социальный отпуск не использован, то он на следующий рабочий год не переносится иденежной компенсацией, в том числе при увольнении, не заменяется.

Продолжительность трудовых и социальных отпусков исчисляется по общему правилу в календарных днях. При этом государственные праздники и праздничные дни (ч.1 ст. 147 ТК), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом.

**2. Трудовые отпуска и его виды. Порядок предоставления**

Все работники независимо от того, кто является нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательством. Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего (ежегодно) года 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 (ст. 154, 153 ТК).

Трудовой кодекс закрепляет определенный порядокпредоставления трудовых отпусков. Трудовой отпуск предоставляется не за календарный, а за рабочий год, под которым понимается промежуток времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцев), но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу (ст. 163 ТК).

В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается, прежде всего, фактически отработан­ное работником время. К нему приравниваются также:

* время, которое работник не работал, но за ним согласно законодательству или коллективному до­говору 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 3 лет;
* время предусмотренных законодательством или кол­лективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;
* время оплаченного вынужденного прогула;
* другие периоды, не отвечающие перечисленным условиям, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.

При этом, если сумма периодов, включаемых в рабочий год меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время (ст. 164, 165 ТК).

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя, за исключением следующих случаев.

До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

2) лицам моложе восемнадцати лет;

3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;

4) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

5) участникам Великой Отечественной войны;

6) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

7) 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;

8) 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).

Допускается также, кроме перечисленных случаев предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней (ст. 166 ТК).

За второй и последующие рабочие годы трудовые отпуска (основной и дополнительные) предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предо­ставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом. При этом не допускается предоставле­ние отпуска в счет рабочего года, который еще не начался (ст. 167 ТК).

Очередность предоставления трудовых отпусков уста­навливается для коллектива работников графиком трудо­вых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установлен­ного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нани­мателем.

При составлении графика трудовых отпусков нанима­тель обязан запланировать отпуск по желанию определенных категорий работников:

*в летнее или другое удобное время:*

* лицам моложе 18 лет;
* учителям школ, преподавателям профессионально-технических учебных заведений, профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений;
* участникам Великой Отечественной войны;
* женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
* работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;
* работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
* работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 гг.;
* работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последую­щего отселения, а также самостоятельно покинув­шим эти зоны после аварии;
* в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

*в определенный период:*

* работникам, обучающимся без отрыва от производ­ства в общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных за­ведениях, средних специальных и высших учебных заведениях, аспирантурах - перед проведением или во время проведения установочных занятий, вы­полнения лабораторных или учебных работ, сдачи экзаменов и зачетов;
* работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;
* работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней. Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно.

Трудовым кодексом предусмотрены случаи, когда допускаются отступления от общего правила в предоставлении трудовых отпусков ежегодно, в установленный срок.

В исключительных случаях, когда предоставление трудового отпуска работнику в текущем рабочем может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности нанимателя, допускается, с согласия работника, перенос части отпуска на следующий рабочий год. При этом оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее семи календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года, а переносимая часть трудового отпуска, по желанию работника, присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (ст 170 ТК).

По желанию работника может иметь место перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года. Отпуск может быть перенесен или продлен в следую­щих случаях:

* при временной нетрудоспособности работника;
* при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
* в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на осво­бождение от работы;
* при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учебного заве­дения);
* в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;
* с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

При этом порядок дальнейшего использования отпуска зависит от времени наступления перечисленных причин. Если указанные причины наступили во время отпуска, продлевается на соответствующее число календарных дней, либо, по желанию работника, неиспользованная часть пуска переносится на другой, согласованный с нанимателем, срок текущего рабочего года. Если же эти причины наступили до начала отпуска, отпуск, по желанию работ­ника, переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

На работника возложена обязанность уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

Наниматель пользуется правом 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 (ст. 172 ТК).

Трудовой отпуск может быть разделен на части либо прерван.

Отпуск может быть разделен на части по договоренности между работником и нанимателем. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска). Неиспользованная часть отпуска, по договоренности между работником и нанимателем, предоставляется в течение текущего рабочего года или, по желанию работника, соединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором. Коллективным договором могут определяться обстоя­тельств, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 174 ТК).

В качестве меры правового воздействия за прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на коли­чество дней прогула, при этом продолжительность отпуска не может быть меньше основного (ст. 181 ТК), работнику, совершившему дисциплинарный проступок, время предоставления трудового отпуска может быть изменено (ч. 4 ст. 198ТК).

Трудовым кодексом предусмотрены последствия отказа работника от использования трудового отпуска без закон­ных оснований и согласия нанимателя. Так, 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 увольнения, независимо от его основания (ст. 173 ТК).

Трудовой кодекс предоставляет работнику возможность распоряжаться своим правом на трудовой отпуск, исполь­зуя его в натуре или заменяя денежной компенсацией. Замена трудовых отпусков (основного и дополнительных), кроме предоставляемого за работу с вредными условиями труда, денежной компенсацией, за исключением 7 календарных дней, допускается по соглашению между работником и нанимателем. При этом замена части отпуска денежной компенсацией производится по письменному заявлению работника. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, не допускается.

Трудовым кодексом предусмотрены права работникана получение трудового отпуска с последующим увольнением. По письменному заявлению работника неиспользованный трудовой отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется в пределах срока трудового договора.

В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 178 ТК).

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, предусмотрена выплата денежной компенсации.

В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска, разделении его на части - при предоставлении наибольшей части отпуска, производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (ст. 182 ТК).

***2.1. Основной отпуск***

Согласно ст. 155 ТК продолжительность основного минимального отпуска не может быть менее 24 календар­ных дня. Продолжительность данного отпуска обязатель­на для всех нанимателей. При этом наниматели имеют право за счет собственных средств увеличивать работникам продолжительность основного минимального отпуска сверх 24 календарного дня в порядке и на условиях, предусмот­ренных коллективным договором, соглашением или трудо­вым договором.

***2.2. Дополнительные отпуска***

Дополнительные трудовые отпуска в отличие от основного отпуска предоставляются лишь отдельным категориям работников с учетом специфики их трудовой деятельности либо работникам в качестве поощрения за работу у конкретного нанимателя.

Виды дополнительных отпусков:

* за работу с вредными условиями труда;
* за ненормированный рабочий день;
* за продолжительный стаж работы;
* поощрительный отпуск.

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

Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.

Порядок, условия предоставления указанных 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 (ст.157 ТК).

Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем (ст.158 ТК).

Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней.

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем (ст.159 ТК).

Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться за счет собственных средств нанимателя коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором (160 ТК).

Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску (часть первая статьи 155 ТК), если иное не предусмотрено актами законодательства.

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, - промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

Периоды, включаемые в рабочий год:

В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается фактически отработанное время.

К фактически отработанному времени приравниваются:

1) время, которое работник не работал, но за ним, согласно законодательству или коллективному договору, 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, не отвечающие условиям пунктов 1 - 3 настоящей статьи, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год. (ст. 164 ТК)

Если сумма периодов, включаемых в рабочий год согласно статье 164 настоящего Кодекса, меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, помимо работы с вредными условиями труда, включаются также:

а) период временной нетрудоспособности;

б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения работ при переводе беременных женщин на более легкую работу, а также при переводе женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

в) время выполнения государственных и общественных обязанностей.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, как при шести, так и при пятидневной рабочей неделе число полных месяцев работы с вредными условиями труда определяется путем деления суммарного числа дней такой работы в течение рабочего года на среднемесячное число рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней - из подсчета исключается.

Для некоторых категорий работников может устанавливаться особый режим рабочего времени - ненормированный рабочий день, при котором допускается выполнение работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени, как правило, без дополнительной оплаты или компенсации отгулом. При этом учитывается не только фактическая продолжительность рабочего времени, но и круг и объем выполняемых обязанностей (нагрузка).

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени.

На работников с ненормированным рабочим днем полностью распространяются требования правил внутреннего трудового распорядка, в частности обязанность вовремя приходить на работу и трудиться в течение установленного времени.

Вместе с тем в случаях необходимости они могут быть привлечены к работе сверх нормального рабочего времени без какой-либо оплаты. Такая работа не рассматривается как сверхурочная. В качестве компен­сации за нагрузку и работу в неурочное время этим работникам предос­тавляется дополнительный отпуск продолжительностью до 14 кален­дарных дней.

Перечни работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность их дополнительного отпуска за ненор­мированный рабочий день утверждены министерствами, другими республиканскими органами государственного управления, облисполкомами. В негосударственных организациях конкретная продолжительность такого отпуска для работников устанавливается коллективным или трудовым договором, нанимателем (ст. 158 ТК).

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь на основании перечней работников с ненормированным рабочим днем, утверждаемых в установленном порядке.

Организации составляют перечень работников с ненормированным рабочим днем, прилагают его к коллективному договору, а при его отсутствии утверждают нанимателем. Наниматель не имеет права расширять перечни работников с ненормированным рабочим днем, утвержденные в установленном порядке.

Согласно Постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 27.07.2000г. №1154 «Об утверждении порядка предоставления и суммирования трудовых отпусков» ненормированный рабочий день не устанавливается и соответственно дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется:

работникам, указанным в части второй статьи 115 Трудового кодекса Республики Беларусь;

лицам, работающим по совместительству;

работникам, занятым на работе неполное рабочее время за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем;

работникам при сменном режиме работы;

работникам со сдельной оплатой труда.

Работникам, занятым в отдельных отраслях и имеющим *продолжительный стаж работы* в одной организации предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до трех календарных дней.

Перечень отраслей, производств, работ, профессий,должностей, условия предоставления и продолжительность отпуска за продолжительный стаж работы определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (ст. 159 ТК). В целях реали­зации данной статьи и в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 4 апреля 2000 г. № 455 «О делегировании полномочий Правительства Республики Беларусь на принятие (издание) нормативных правовых актов» постановлением Министерства труда Рес­публики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 61 утвержден Перечень отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условия предоставления и продолжительность отпуска за продолжительный стаж работы.

Работникам, имеющим право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы по двум основаниям, данный отпуск предоставляется по одному из них, более льготному.

Статьей 160 ТК Республики Беларусь предусмотрено, что *дополнительные поощрительные* отпуска могут устанавливаться за счет собственных средств нанимателя коллективным догово­ром, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персо­нально - трудовым договором.

**Заключение**

Работникам, находящимся в трудовом отпуске, предоставляются определенные гарантии. Так, им гарантируется сохранение прежней работы и среднего заработка. Наниматель обязан выплатить работнику средний заработок за все время отпуска не позднее, чем за два дня до его начала (ст. 175, 176 ТК). Работник, находящийся в отпуске, не может быть уволен с работы по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 43 ТК).

Согласно ст. 155 ТК продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарного дня. Продолжительность данного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Дополнительные трудовые отпуска в отличие от основного отпуска предоставляются лишь отдельным категориям работников с учетом специфики их трудовой деятельности либо работникам в качестве поощрения за работу у конкретного нанимателя.

**Список используемой литературы:**

1. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994г. от 2875-XII (в ред. Решения Республиканского референдума от 17.11.2004г. №1)// зарегистрировано в Реестре государственной регистрации 04.01.1999г.№1/0.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999г. №296-З (в ред. закона от 24.12.2007)// зарегистрировано в НРПА Республики Беларусь от 27.07.1999г. №2/70.
3. «О делегировании полномочий Правительства Республики Беларусь на принятие (издание) нормативных правовых актов» Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 04.04.2000г. №455// зарегистрировано в НРПА Республики Беларусь от 07.04.2000г. №5/2920.
4. «О списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск» Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 29.07.1994г. №89 (ред. от 04.03.2002г.)// зарегистрировано в НРПА Республики Беларусь от 06.12.1999г. №8/1711.
5. «Об утверждении порядка применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск» Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 20.03.1995г. №28 (ред.19.03.2002г)// зарегистрировано в НРПА Республики Беларусь от 06.12.1999г. №8/1789.
6. «Об утверждении перечня отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условий предоставления и продолжительности отпуска за продолжительный стаж работы» Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000г. №61 (ред. от 29.11.2000г. №145)// зарегистрировано в НРПА Республики Беларусь от 24.05.2000г. №8/3510.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Мн. – Амалфея, 2007г.
8. Трудовое право: учебник/ В.И. Семенков, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2007.