**Введение**

Преобладающая часть отношений между участниками процесса общественной организации труда, в которые они вступают для достижения определенных целей, удовлетворения различных интересов и потребностей, объективно нуждается в соответствующей упорядоченности, необходимой стабильности, регулярности и последовательности, что в сегодняшних условиях достаточно актуально. Вступая на указанной основе в трудовые и связанные с ними отношения и участвуя в них, их субъекты приобретают взаимные субъективные права и обязанности, гарантированные государством, а их связь облекается в особую юридическую форму, становится правоотношением, где в определённый период времени немаловажное значение приобретают вопросы, касающиеся рабочего времени, что и является объектом исследования в данной курсовой работе.

Правовое регулирование рабочего времени имеет большое значение и особую актуальность, так как в течение этого времени создаются материальные и духовные ценности, а это в свою очередь является основой благосостояния всего общества и отдельных его членов. То есть рабочее время предполагает отработку каждым работником установленной для него меры труда в собственных интересах, интересах нанимателя и общества в целом.

Анализ действующего законодательства о труде показывает, что в данном контексте особая роль также принадлежит договору, который является формой индивидуального регулирования трудовых отношений, позволяющей учитывать личные качества работников и специфические особенности нанимателей (юридических лиц; индивидуальных предпринимателей; граждан, которым предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками и др.). В нем формулируются не только права и обязанности сторон этих отношений, но и определяется в целом порядок и условия их осуществления.

Таким образом, объектом исследования в представленной курсовой работе выступает правовое регулирование рабочего времени.

Цель работы заключается в научном и прикладном анализе правовых аспектов и проблем, связанных с рабочим временем.

Для достижения поставленной цели в работе ставятся задачи по изучению, анализу и решению таких проблемных вопросов, как: понятие и значение рабочего времени; виды рабочего времени, его нормирование; сверхурочные работы; режим рабочего времени, его использование и учёт.

**1. Понятие и значение рабочего времени**

В самом общем виде рабочее время можно определить как время, предназначенное для трудовой деятельности. Будучи 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.

Правовое регулирование рабочего времени осуществляется значительным числом юридических актов: Конституцией (ст. 43), Трудовым кодексом (глава 10 и др.), иным законодательством о труде, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Понятие «рабочее время» употребляется в действующем законодательстве и литературе по трудовому праву в трех основных аспектах:

как определенная норма (мера) труда работников. Норма продолжительности рабочего времени представляет собой установленную величину рабочего времени, которую необходимо отработать работнику на протяжении календарной недели и в течение суток;

как установленное 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. К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни) [7, ч. 1 и 2 ст. 110]. Исходя из указанного положения в рабочее время включается, например, время простоя, опоздания на работу и т.п. Иное толкование лишило бы нанимателя юридического основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в случае отсутствия на работе без уважительных причин или использования рабочего времени не по назначению. Время, предназначенное не для выполнения трудовых обязанностей, может быть признано рабочим только в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом: например, дополнительные специальные перерывы (ст. 135 ТК). Как правило, работник выполняет свои трудовые обязанности непосредственно на рабочем месте. Исключением из этого является, в частности, труд работников-надомников, выполнение трудовых обязанностей в период командировок;

как фактически отработанное время, в течение которого работник действительно выполнял свои трудовые обязанности. Это время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше, и больше его: в частности, недоработка рабочего времени может быть вызвана болезнью работника, прогулом, переработка – привлечением его к сверхурочным работам, к работе в выходные дни и т.п. Недоработка рабочего времени по вине работника (например, в связи с опозданием на работу) может повлечь применение к нему дисциплинарных взысканий и других мер правового воздействия.

Правовое регулирование рабочего времени имеет большое значение. В течение рабочего времени создаются материальные и духовные ценности – 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.

**2. Виды рабочего времени, его нормирование**

**2.1 Нормальное (предельное) рабочее время**

Согласно ст. 110 ТК нормирование продолжительности рабочего времени 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.

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.

Различаются следующие виды (нормы продолжительности на протяжении календарной недели) рабочего времени: нормальное (предельное) рабочее время (нормальная продолжительность рабочего времени) и неполное рабочее время [7, ст. 118].

В свою очередь, в составе нормального рабочего времени выделяются полное рабочее время (полная норма продолжительности рабочего времени) и сокращенное рабочее время (сокращенная норма продолжительности рабочего времени).

Полное рабочее время. В соответствии со ст. 43 Конституции и ст. 112 ТК полное рабочее время не может превышать 40 часов в неделю. Полная норма продолжительности рабочего времени – это установленная законом его максимальная величина, распространяющаяся на всех работников, которые трудятся в обычных условиях. Указанная норма не может быть увеличена локальными нормативными актами, трудовыми договорами, за исключением случаев, прямо предусмотренных в Трудовом кодексе.

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 к месту работы под землю и обратно на ее поверхность не может превышать 37 часов 45 минут в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Часть 1 и 2 ст. 113 ТК предусматривают верхние пределы сокращенной продолжительности рабочего времени для работников на работах с вредными условиями труда. По сравнению с КЗоТ и другими актами законодательства продолжительность этих пределов уменьшена на один час. (По КЗоТ она составляла 36 часов и 38 часов 45 минут в неделю соответственно.) [24, с. 241]

В соответствии с Порядком применения Списка право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск имеют работники организаций различных форм собственности, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих разделах Списка.

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в разделе «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства», сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск предоставляются независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих разделах или подразделах Списка.

Если в Списке указаны определенные показатели, виды работ и производства по категориям работников (например, «рабочие», «руководители и специалисты», «рабочие, руководители, специалисты», «работники»), право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск предоставляется всем работникам этих категорий, выполняющим работы согласно технологическим документам, независимо от наименования их профессий, должностей.

В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня. При наличии в Списке указания «постоянно занятый» или «постоянно работающий» в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности. Под полным рабочим днем понимается выполнение работы в условиях, предусмотренных Списком, не менее 80% рабочего времени. В счет рабочего времени включаются также периоды, затраченные на подготовительные, вспомогательные, текущие ремонтные работы вне своего рабочего места в целях обеспечения выполнения работником трудовых функций, предусмотренных производственно-технологическими документами.

Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но которые выполняют 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, и дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Списке.

В ч. 2 ст. 113 ТК конкретизируется положение ч. 1 исходя из специфики труда работников, занятых на подземных работах, например горнорабочих, проходчиков, взрывников и пр. С учетом существования у них дополнительных затрат времени на спуск под землю, доставку под землей к месту работы и обратно на ее поверхность к 35 часам, предназначенным для непосредственно трудовой деятельности, им добавляется 2 часа 45 минут в неделю. В результате общая продолжительность рабочего времени указанных работников составляет 37 часов 45 минут в неделю.

**2.2 Сокращённое рабочее время**

Сокращенное (неполное) рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии [7, ст. 118].

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю: по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати 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, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

В соответствии со ст. 118 неполное рабочее время – это уменьшение нормы продолжительности работы, т.е. часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени. Неполное рабочее время устанавливается по общему правилу в соответствии со ст. 118 и ч. 1 ст. 289 ТК по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и в период трудовой деятельности у данного нанимателя в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

В ст. 289 не ограничены ни круг нанимателей, которые вправе по соглашению с работником устанавливать неполное рабочее время, ни круг лиц, которым оно может устанавливаться.

На практике неполное рабочее время устанавливается или отменяется преимущественно по просьбе работника, если наниматель, с учетом интересов производства, может удовлетворить такую просьбу.

В ч. 2 ст. 289 ТК установлены исключения из общего правила, когда наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

В соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 289 ТК наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время обратившейся с соответствующей просьбой: 1. беременной женщине, независимо от срока беременности (состояние беременности должно быть подтверждено медицинской справкой); 2. женщине, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении); 3. женщине, осуществляющей уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением. В п. 1 ч. 2 ст. 289 ТК определено, что наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время женщине, обращающейся с такой просьбой, при условии, что непосредственно она осуществляет уход за больным членом семьи. Норма ст. 96 к членам семьи относит: мужа, жену, а также детей и родителей обоих супругов, находящихся на их иждивении и проживающих вместе с ними. Необходимость ухода за больным членом семьи должна быть подтверждена медицинским заключением.

На основании п. 2 ч. 2 ст. 289 ТК наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности и причины инвалидности, в соответствии с медицинскими рекомендациями. Экспертиза длительной или постоянной утраты трудоспособности производится МРЭК (медико-реабилитационной экспертной комиссией), которая устанавливает степень утраты трудоспособности, группу и причины инвалидности, составляет индивидуальную программу реабилитации инвалида (условия и виды труда, работы и профессии, доступные им по состоянию здоровья), проверяет правильность использования инвалидов на работе в соответствии с данными заключениями (Положение о медико-реабилитационных экспертных комиссиях утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 1992 г. №801). Индивидуальная программа реабилитации инвалида является документом, обязательным для исполнения соответствующими государственными органами, а также предприятиями, учреждениями и организациями независимо от форм собственности и хозяйствования (ч. 3 ст. 13 Закона Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (с изм. и доп. 2004 г.)).

В соответствии с п. 3 ч. 2 ст. 289 ТК наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю при приеме на работу по совместительству. Работа по совместительству в соответствии со ст. 343 допускается в свободное от основной работы время (в выходные и праздничные дни, во время отгулов, междусменных перерывов, в обеденное время и в период отпуска). В ст. 345 ТК установлено, что продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 111–114 ТК (четырех часов в день или полного рабочего дня в выходной день по основному месту работы этого работника).

Работа в свободное от учебы время студентов дневного обучения высших учебных заведений не считается совместительством, но, как правило, осуществляется на условиях неполного рабочего временя.

Неполное рабочее время имеет место, когда штатным расписанием предусмотрена по определенной должности часть ставки (например, половина, четверть).

На основании п. 4 ч. 2 ст. 289 ТК наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

К таким категориям можно отнести, например: женщин, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; лиц, совмещающих работу с обучением в общеобразовательных школах; лиц, совмещающих работу с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях; лиц, заболевших и перенесших лучевую болезнь; лиц, принимавших участие в 1986–1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и другие категории работников.

Условие о работе с неполным рабочим временем (ч. 3 ст. 289 ТК) является в соответствии со ст. 19 ТК обязательным и включается в письменный трудовой договор при приеме на работу, а также оформляется приказом (распоряжением). В приказе (распоряжении) о приеме на работу с неполным рабочим временем указывается срок (определенный, неопределенный) работы, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или рабочей недели (количество часов в день, рабочие дни), начало и окончание рабочего дня (смены), порядок оплаты труда и т.д. [27, с. 236].

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись (ст. 25 ТК). При приеме на работу с неполным рабочим временем может быть установлен испытательный срок на общих основаниях.

В процессе трудовой деятельности может быть изменена продолжительность ранее обусловленного рабочего времени. Установление либо отмена неполного рабочего времени в период трудовой деятельности может производиться: по обоюдному согласию работника и нанимателя (на основании письменного договора об установлении либо отмене неполного рабочего времени); по просьбе категории работников (например, указанных в ч. 2 ст. 289 ТК); по инициативе нанимателя в связи с производственной, организационной или экономической необходимостью (кроме категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 289). В этом случае наниматель обязан письменно поставить работника в известность не позднее чем за один месяц, поскольку изменяются существенные условия труда (ст. 32 ТК). При отказе работника от продолжения работы по новому режиму трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК.

Для работников, занятых неполное рабочее время, нанимателем по согласованию с профсоюзом рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывом, превышающим два часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания, общей продолжительностью не более четырех часов. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается [7, ст. 127].

Для работников с неполным рабочим временем по их просьбе наниматель по согласованию с профсоюзом и с учетом интересов производства может устанавливать режим гибкого рабочего времени (форма организации рабочего времени, при которой допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня [7, ст. 128].

Фактически отработанное время при неполном рабочем времени учитывается ежедневно.

При неполном рабочем времени уменьшается продолжительность труда, а оплата труда работников производится:

при повременной форме оплаты труда – пропорционально фактически отработанному времени по тарифным ставкам присвоенных разрядов (месячная ставка). При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ; при сдельной форме оплаты труда – за объем выработки по действующим на предприятии нормам и расценкам. [7, ст. 346].

В соответствии с Инструкцией по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду, утвержденной постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2001 г. №80, в списочный состав включаются работники, принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу. В эту численность включаются также работники, переведенные на неполный рабочий день (неделю) по инициативе нанимателя [20].

При определении численности, принимаемой для исчисления средней заработной платы, работники, принятые (переведенные) на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, учитываются пропорционально фактически отработанному времени в следующем порядке.

Определяется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, для чего общее число отработанных человеко-часов в отчетном месяце делится на установленную продолжительность рабочего дня. Затем определяют численность работников, для чего число отработанных человеко-дней делят на число рабочих дней по календарю в отчетном месяце.

В период ежегодных и других оплачиваемых отпусков сохраняется такой же порядок расчета, число отработанных человеко-часов берется условно [20].

Премии и вознаграждения работающим неполное рабочее время начисляются в соответствии с действующими в организации положениями о премировании, коллективными договорами, соглашениями (при повременной оплате труда – пропорционально затраченному времени, а при сдельной оплате труда – в зависимости от выработки).

При направлении в командировку работников с неполным рабочим временем средний заработок и суточные определяются в зависимости от продолжительности рабочего дня в командировке, которая устанавливается по соглашению между нанимателем и работником и указывается в приказе (распоряжении).

Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся, а также работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников ограничения каких-либо трудовых прав.

Для работников, работающих неполное рабочее время, предоставляется перерыв для отдыха и питания, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает четыре часа.

Наряду с перерывом для отдыха и питания в соответствии со ст. 135 ТК, соглашением, коллективным договором для некоторых категорий работников (в т.ч. работающих с неполным рабочим днем) могут устанавливаться дополнительные специальные перерывы (например, для обогревания, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах), которые включаются в рабочее время.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет и работающим неполное рабочее время, дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не реже чем через три часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двоих и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерыв для кормления ребенка включается в рабочее время и оплачивается по среднему заработку [7, ст. 267].

По желанию женщины, имеющей детей в возрасте до полутора лет, и в зависимости от продолжительности ее рабочего дня (смены) допускается: присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву; перенесение перерыва для кормления ребенка на конец рабочего дня, т.е. более раннее окончание работы по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленного трудовым договором.

Неполное рабочее время не влечет ограничений в предоставлении выходных дней, государственных праздников и праздничных дней.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности трудового и социального отпусков.

Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 20 марта 1995 г. №28 «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», с последующими, изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 января 2000 г. №2, устанавливает, что в стаж, дающий право на дополнительный отпуск за работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются дни, в которых работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня.

При записи в Списке «постоянно занятый» или «постоянно работающий» в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

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

Учебные отпуска при неполном рабочем времени предоставляются на общих основаниях в соответствии со ст. 208, 209, 211, 212 ТК.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, трудовые отпуска могут предоставляться, по их желанию, с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала учебных занятий в школах.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях средних профессионально-технических училищ, предоставляется дополнительный отпуск для подготовки и сдачи экзаменов продолжительностью 30 календарных дней в течение года с сохранением за ними средней заработной платы по основному месту работы (ст. 211 ТК).

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения (в том числе на заводы-втузы) предоставляется отпуск продолжительностью не менее 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения – не менее 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно (ст. 212 ТК).

Время работы занятых неполное рабочее время засчитывается как в общий трудовой стаж, так и непрерывный стаж работы по специальности, в том числе: при назначении государственных пенсий, при установлении окладов (ставок) работникам просвещения, здравоохранения, библиотечным работникам и некоторым другим специалистам, которым оклады (ставки) определяются с учетом стажа работы, при предоставлении льгот лицам, работающим на загрязненных территориях, и в других случаях, когда действующее законодательство предусматривает предоставление работникам каких-либо льгот и преимуществ.

Лицам, занятым на условиях неполного рабочего времени, трудовой стаж исчисляется на основании записей в трудовых книжках и других документах из расчета год трудового стажа за год работы.

Согласно ч. 1, 3, 4, 5 ст. 118 ТК неполное рабочее время устанавливается в виде неполного рабочего дня, неполной рабочей недели либо в их сочетании.

В соответствии с ч. 1 и 2 ст. 118 ТК неполное рабочее время, по общему правилу, может устанавливаться по соглашению (взаимному согласию) между работником и нанимателем. Таким же образом определяется и конкретная продолжительность неполного рабочего времени.

Вместе с тем определенным категориям работников наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время.

Неполное рабочее время является частью нормальной продолжительности рабочего времени (полного или сокращенного). Поэтому оплата труда производится здесь за фактически выполненную работу исходя из применяемых нанимателем форм оплаты труда [7, ст. 290].

Неполное рабочее время следует отличать от сокращенной продолжительности рабочего времени. Различие между ними заключается в порядке установления и определения продолжительности, а также в оплате труда.

**2.3 Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)**

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии со статьями 112 – 114 ТК.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать [24, с. 234]: для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет – семь часов; для учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3 часа 30 минут; для инвалидов I и II группы – семь часов; для работающих в зоне эвакуации (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, – шесть часов.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, имеющих особый характер работы, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 35-часовой рабочей неделе – восемь часов; при 30-часовой и менее рабочей неделе – шесть часов.

Часть 1 ст. 115 ТК предусматривает порядок нормирования продолжительности ежедневной работы, при котором должна соблюдаться установленная продолжительность рабочей недели. Этот порядок распространяется на пятидневную и шестидневную рабочую неделю (ст. 124 ТК).

В ч. 2 и 3 ст. 115 ТК предусмотрены верхние пределы продолжительности ежедневной работы для различных категорий работников, которые распространяются на пятидневную и шестидневную рабочую неделю. По сравнению с ранее действовавшим законодательством предельная продолжительность ежедневной работы уменьшена. В связи со сказанным возникает необходимость приведения этого законодательства в соответствие со ст. 115 ТК.

В ст. 115 ТК продолжительность ежедневной работы называется сменой. Здесь термин «смена» означает не сменную работу (ст. 125 ТК), а локальную норму продолжительности ежедневной работы при пятидневной и шестидневной рабочей неделе.

Накануне государственных праздников и праздничных дней (часть первая статьи 147 ТК) продолжительность работы работников сокращается на один час.

Если по условиям производства невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) накануне праздничных дней, работникам должен предоставляться дополнительный день отдыха по мере накопления часов переработки.

В отличие от КЗоТ правило о сокращении продолжительности работы накануне государственных праздников и праздничных дней (ч. 1 ст. 147 ТК) распространяется на все категории работников, в т.ч. и на работников с сокращенным рабочим временем (ст. 113, 114 ТК). Сокращение работы накануне государственных праздников и праздничных дней означает соответствующее сокращение нормы часов рабочего времени в ту неделю (пятидневную или шестидневную), на которую пришелся праздник.

Предоставление дополнительного дня отдыха допускается в случаях, когда уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) невозможно (например, в непрерывно действующих организациях).

ТК в отличие от КЗоТ не предусматривает предельную продолжительность работы накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе.

При работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели.

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.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:? беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением.

В отличие от КЗоТ по-новому определяется порядок сокращения продолжительности работы в ночное время. Теперь на один час сокращается продолжительность не только ежедневной работы (смены), но и недельной нормы часов рабочего времени. В связи с этим неотработанный час дальнейшей отработке (компенсации) не подлежит.

Часть 2 ст. 117 ТК устанавливает исключения из общего правила о сокращении продолжительности работы в ночное время, которые касаются отдельных категорий работников.

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

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

### 3. Сверхурочные работы

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.

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.

В ч. 1 ст. 119 ТК закреплено развернутое определение понятия «сверхурочная работа». Работа признается сверхурочной только тогда, когда она выполнена по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя.

«По предложению» означает, что руководитель, представляющий нанимателя (например, мастер, начальник цеха), выступил с инициативой производства сверхурочных работ, отдавая решение данного вопроса на усмотрение работника [23, 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. 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 в соответствии с медицинским заключением.

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).

К сверхурочным работам не могут быть привлечены работники, перечисленные в ч. 2 ст. 120 ТК, а также работники, определенные в ч. 3 ст. 120 ТК (при отсутствии их согласия). Указанные ограничения касаются сверхурочных работ, выполняемых по любому из оснований, предусмотренных ч. 1 ст. 120 ТК.

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: 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; при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

В ст. 121 ТК сохранен предусматриваемый КЗоТ перечень случаев, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника. Данный перечень является исчерпывающим и расширению не подлежит.

##### По ст. 122 ТК сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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.

В предельное количество сверхурочных работ не включаются работы, выполненные в соответствии со ст. 121 ТК. Здесь учитываются только работы, производимые с согласия работника и на основании коллективного договора, соглашения.

Право сокращать (но не увеличивать) предельное количество сверхурочных работ предоставлено Правительству Республики Беларусь. Правительство может делать это на определенный срок (а не на неопределенный период), в масштабе республики, отрасли или территории (а не по отношению к отдельным нанимателям) и при необходимости трудоустройства незанятого населения.

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.

**4. Режим рабочего времени**

**4.1 Понятие режима рабочего времени**

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

Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни [27, с. 352].

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя.

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Впервые на законодательном уровне закреплено развернутое определение понятия «режим рабочего времени».

Следует различать режим работы, применяемый у нанимателя, и режим рабочего времени конкретных работников. Второй является производным от первого.

Для определения режима рабочего времени работников используются локальные правила внутреннего трудового распорядка или график работ (сменности). Обычно на практике термин «график работ» применяется на односменных производствах, «график сменности» – при сменной работе.

Часть 6 ст. 123 ТК определяет минимальный срок, за который установленный режим работы доводится до ведома работников. Этот срок составляет не менее одного месяца до введения режима в действие.

**4.2 Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Режим рабочего времени при сменной работе**

Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, неотработка возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в графике работ (сменности) планируются как рабочие дни.

Сумма часов работы по графику сменности при пятидневной и шестидневной рабочей неделе должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Предусмотрены два вида рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днем. Конкретный вид рабочей недели устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом. (По ранее действовавшему КЗоТ вид рабочей недели устанавливался в коллективном договоре, а там, где он не заключался, – нанимателем.) Таким образом, в ТК сохранен принцип равенства двух видов рабочей недели и возможность свободного выбора любого из них. При выборе вида рабочей недели необходимо учитывать интересы трудового коллектива и обслуживаемого населения, характер производства, режим работы и другие факторы.

В некоторых случаях конкретный вид рабочей недели предусматривается непосредственно законодательством. Например, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) установлена для работников аппарата министерств, государственных комитетов и ведомств, местных исполкомов.

Вид и норма часов рабочей недели предопределяют продолжительность ежедневной работы. Поскольку при пятидневной рабочей неделе недельная норма часов распределяется не на 6, а на 5 дней, продолжительность ежедневной работы (смены) соответственно увеличивается.

Часть 2 ст. 124 ТК распространяется на случаи, когда при пятидневной рабочей неделе сумма пяти рабочих дней (смен) за календарную неделю оказывается меньше недельной нормы (например, меньше 40, 35 или 23 часов). В подобных случаях образующаяся неотработка подлежит возмещению (компенсации).

**4.3 Режим гибкого рабочего времени, его составные элементы и варианты**

Режим гибкого рабочего времени – форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Режим гибкого рабочего времени устанавливается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам по согласованию с профсоюзом при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства, внешние связи [29, с. 167].

Работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, не позднее чем за месяц должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму. В пропусках таких работников производится соответствующая отметка или выдается специальный вкладыш к пропуску в организацию.

При выполнении работы вне организации (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях и т.п.) режим гибкого рабочего времени не применяется, а учет рабочего времени ведется как при обычном режиме.

Режим гибкого рабочего времени может применяться как при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы.

Применение режима гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении гарантий, продолжительности трудового отпуска, исчислении трудового стажа и других трудовых правах. Запись о режиме гибкого рабочего времени в трудовую книжку не вносится.

Впервые на уровне законодательного акта подробно регламентируется режим гибкого рабочего времени, что, очевидно, будет способствовать более широкому применению его на практике.

Основные особенности режима гибкого рабочего времени: он является специфической формой организации рабочего времени, позволяющей работникам самостоятельно определять сроки работы сообразно со своими социально-бытовыми, семейными и иными личными потребностями и с учетом интересов производства; режим гибкого рабочего времени может применяться повсеместно, как при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы (об ограничениях применения режима гибкого рабочего времени – ст. 131 ТК); режим гибкого рабочего времени может применяться как для отдельных работников, так и для коллективов структурных подразделений организации (цехов, отделов, секторов и т.п.); смысл режима гибкого рабочего времени заключается в саморегулировании в определенных пределах начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня; важнейшим условием введения режима гибкого рабочего времени является полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.). (Об основных вариантах режима гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода – ч. 4 и 5 ст. 129 ТК); для введения режима гибкого рабочего времени необходима инициатива «снизу» – индивидуальные или коллективные просьбы работника (работников); введение режима гибкого рабочего времени является правом (но не обязанностью) нанимателя, которое он реализует с учетом производственных интересов и возможностейрежим гибкого рабочего времени устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом; применение режима гибкого рабочего времени не влечет за собой ограничений трудовых прав работников, запись о режиме гибкого рабочего времени в трудовую книжку не вносится и т.д.

Гибкое рабочее время включает:

переменное (гибкое) время – время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

фиксированное время – время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении предприятия. По продолжительности – это основная часть рабочего дня;

перерыв для питания и отдыха, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;

продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников.

Максимальная продолжительность гибкого времени в течение рабочего дня не должна превышать 10 часов, а за учетный период сумма часов рабочего времени должна быть равна норме часов за этот период.

Ст. 129 ТК подробно определяет составные элементы и основные варианты режимов гибкого рабочего времени. Все составные элементы гибкого рабочего времени, предусмотренные п. 1 – 4 ч. 1 данной статьи, являются обязательными. Они должны присутствовать в каждом случае применения режима гибкого рабочего времени. При этом в каждом конкретном случае продолжительность фиксированного времени и всех частей гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников. Однако максимальная продолжительность гибкого времени на протяжении рабочего дня не должна превышать 10 часов, а сумма часов рабочего времени за учетный период должна равняться норме часов этого периода.

В ч. 4 и 5 ст. 129 ТК говорится об основных вариантах режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода. При этом в качестве основных устанавливаются такие учетные периоды, как рабочий день, рабочая неделя и рабочий месяц. Как дополнительные (применяемые в отдельных случаях) предусматриваются такие учетные периоды, как рабочая декада, рабочий квартал и другие, удобные для нанимателя и работников. Конкретный вариант учетного периода определяется нанимателем с учетом мнения работников.

**Заключение**

Как видно из вышеизложенного в представленной курсовой работе на тему: «Правовое регулирование рабочего времени» в самом общем виде рабочее время можно определить как время, предназначенное для трудовой деятельности.

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.

Правовое регулирование рабочего времени осуществляется значительным числом юридических актов: Конституцией (ст. 43), Трудовым кодексом (глава 10 и др.), иным законодательством о труде, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Понятие «рабочее время» употребляется в действующем законодательстве и литературе по трудовому праву в трех основных аспектах:

1) как определенная норма (мера) труда работников. Норма продолжительности рабочего времени представляет собой установленную величину рабочего времени, которую необходимо отработать работнику на протяжении календарной недели и в течение суток;

2) как установленное 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. К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни);

3) как фактически отработанное время, в течение которого работник действительно выполнял свои трудовые обязанности. Это время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше, и больше его: в частности, недоработка рабочего времени может быть вызвана болезнью работника, прогулом, переработка – привлечением его к сверхурочным работам, к работе в выходные дни и т.п. Недоработка рабочего времени по вине работника (например, в связи с опозданием на работу) может повлечь применение к нему дисциплинарных взысканий и других мер правового воздействия.

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.

**Список использованных источников**

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 №2875-ХII (с изм. и доп. 1996 г. и 2004 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999. – №1. – 1/0;

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. 2006 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г. №2/13;

4. Жилищный кодекс Республики Беларусь от 22.03.1999 г. №248–3 (с изм. и доп. 2006 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г. №28;

5. Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. №275-З (с изм. и доп. 2006 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., №76, 2/50;

6. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь от 11 января 2000 г. №365-З (с изм. и доп. 2006 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г. №2/140;

7. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-З (с изм. и доп. 2006 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999, – №2/70;

8. Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. №125-З «О занятости населения Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., №94, 2/1222;

9. Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» (в ред. от 2000 г.)// Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. №23, 2/146;

10. Закон Республики Беларусь «О прокуратуре Республики Беларусь» от 29 января 1993 г. // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1993. №10. 1996. №21. Ст. 380; №23. Ст. 427;

11. Закон Республики Беларусь от 15 июня 1993 г. «О пожарной безопасности» // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1993. №23. Ст. 282; 1996. №21. Ст. 380; 1997. №33. Ст. 658;

12. Декрет Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» от 26 июля 1999 г. №29 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. – №

13. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. №1630 «Об утверждении Порядка осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2004. №1112, 5/5300;

14. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 августа 2000 г. №1236 «Об утверждении Положения об осуществлении государственного санитарного надзора в Республике Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. №80, 5/3811;

15. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 11.04.1997 г. «Вопросы Комитета по инспекции труда при Министерстве труда Республики Беларусь» // Собрание декретов, указов Президента и Правительства Республики Беларусь, 1997 г. – №12;

16. Постановление Кабинета Министров Республики Беларусь от 18 марта 1996 г. №189 «Об утверждении Положения о Государственной экспертизе условий труда» // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. 1996. №8. Ст. 211;

17. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 3 апреля 2000 г. №44 «Об утверждении Положения о порядке проведения экспертизы условий труда» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. – №8/6063;

18. 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;

19. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении квалификационного справочника «Должности служащих для всех отраслей промышленности» от 8 декабря 1997 г. №112;

20. Постановление Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2001 г. №80 «Об утверждении Инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду» (с изм. и доп. 2002 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001. – №94;

21. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении примерной формы трудового договора» от 27 декабря 1999 г. №155 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003. – №112;

22. Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь №2 от 29.03.2001 г. «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., №112;

Литература

23. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-ое изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1997. – 480 с.;

24. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2005. –1120 с.;

25. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. д.ю.н., профессор Ю.П. Орловский – М.: «ИНФРА – М», 2002. – 959 с.;

26. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. – 360 с.;

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

28. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – 560 с.