**Некоторые вопросы суммированного учета рабочего времени**

В соответствии со ст. 126 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) суммированный учет рабочего времени разрешено вводить в организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно ежедневно или еженедельно применять нормы продолжительности рабочего времени, установленные ст. 112–114 ТК. При этом суммированный учет может вводиться как при сменном режиме работы, так и для работников, у которых согласно графику их работы продолжительность рабочего дня превышает 8 часов, а значит, им предоставляется более 2 дней отдыха в неделю.

Решение о введении суммированного учета принимает наниматель по согласованию с профсоюзом (при его наличии). Одновременно с принятием такого решения устанавливается продолжительность учетного периода (месяц, квартал, полугодие или год). Определение конкретного периода очень важно для обеспечения правильного учета рабочего времени и расчетов по заработной плате, в том числе для оплаты сверхурочных работ.

В течение этого периода продолжительность рабочего времени у работника, предусмотренная ст. 112–114 ТК, может быть в одни дни (недели) больше, а в другие - меньше по сравнению с недельной нормой. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов.

В организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом, обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения и (или) организаций, при применении суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, норма п. 1 ч. 3 ст. 115 ТК, определяющая продолжительность их ежедневной работы (смены) при 35-часовой рабочей неделе, как правило, соблюдается в среднем за учетный период.

При составлении графика работ (сменности) также должна соблюдаться минимальная продолжительность (42 часа) еженедельного непрерывного отдыха, которая при суммированном учете рабочего времени исчисляется в среднем за учетный период, принятый в организации.

Графики работ (сменности) (далее - графики) необходимо составлять таким образом, чтобы рабочее время по графику в целом за учетный период соответствовало расчетной норме рабочего времени, определенной для этого же периода в соответствии с нормами ст. 112–117 ТК, зависящей от установленного в организации режима работы.

Предположим, что в организации установлена 5-дневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. На одном производственном участке для рабочих введен суммированный учет рабочего времени (учетный период - квартал). Расчетная норма III квартала 2009 г. составляет 519 часов, в том числе в июле - 175 часов, в августе - 168 часов и в сентябре - 176 часов. Графиком для рабочих этого участка запланировано в июле 176 часов, в августе - 170 часов и в сентябре - 173 часов. В целом за III квартал 2009г. рабочее время по графику равно расчетной норме.

Запланированное графиком работ рабочее время в июле 2009 г., которое на 1 час выше июльской нормы (176 – 175), рассчитанной в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.10.2008 № 141 «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2009 год» (далее - Постановление № 141), не является сверхурочным, поскольку для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочной считается работа за пределами нормы рабочего времени соответствующего учетного периода (в данном случае - квартала).

Если работник фактически отработал в III квартале 2009 г. 525 часов (при расчетной норме 519 часов), то 6 часов переработки сверх нормы часов учетного периода и графика считаются часами сверхурочной работы, компенсация за которые производится в соответствии с нормами ст. 69 ТК.

При этом сверхурочная работа не может планироваться в графиках работ (сменности).

Рассмотрим на условных примерах расчет количества часов работы в сверхурочное время, выходные и праздничные дни и их оплату при суммированном учете рабочего времени в рамках учетного месячного и квартального периодов.

Исходные данные выглядят следующим образом.

Месячная тарифная ставка (должностной оклад) работника по штатному расписанию составляет 900 000 руб. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из должностного оклада и нормы рабочего времени месяца, определенного графиком (в примерах расчет часовой тарифной ставки указан в скобках).

Расчет зарплаты работников производится по двум вариантам:

1) по месячным тарифным ставкам (должностным окладам);

2) по часовым тарифным ставкам (должностным окладам) за фактически отработанное время.

Вначале рассмотрим случай, когда учетным периодом в организации является месяц.

*Пример 1*

Работник отработал в июле 2009 г. по графику 175 часов, в том числе в праздничный день 3 июля 2009 г. - 12 часов, запланированных в графике. Расчет оплаты труда производится следующим образом.

1 вариант. Работнику выплачивается месячная тарифная ставка (должностной оклад) плюс оплата за 12 часов сверх месячной тарифной ставки (должностного оклада) в одинарном размере.

Так как 12 часов работы в праздничный день запланированы в графике работы и уже оплачены в одинарном размере при расчете месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника в июле 2009 г., эти часы подлежат еще и дополнительной оплате в одинарном размере для того, чтобы работа в праздничный день (12 часов) была оплачена в соответствии с нормами ст. 69 ТК в двойном размере.

Расчет оплаты труда данного работника за июль 2009 г.:

961 680 руб. = 900 000 руб. + 12 часов х 5 140 руб.,

где 900 000 руб. - месячная тарифная ставка (должностной оклад) работника;

12 часов - количество часов, отработанных в праздничный день по графику работы;

175 часов - норма рабочего времени июля 2009 г., установленная графиком работ (сменности);

5 140 руб. (900 000 руб. / 175 часов) - часовая тарифная ставка (должностной оклад) работника, рассчитанная исходя из нормы рабочего времени месяца, определенного графиком работы (сменности).

2 вариант. Работнику выплачивается месячная тарифная ставка (должностной оклад) за 175 часов (все отработанные часы по графику работы, в том числе в праздничный день 3 июля 2009 г.) - по часовым тарифным ставкам (часовым должностным окладам) плюс дополнительно за 12 часов в одинарном размере (для того чтобы часы работы в праздничный день (12 часов), которые входят в 175 отработанных часов, были оплачены в двойном размере в соответствии с нормами ст. 69 ТК).

Расчет оплаты труда данного работника за июль 2009 г.:

961 680 руб. = 175 часов х (900 000 руб. / 175 часов) + 12 часов х 5 140 руб. = 961 680 руб.

*Пример 2*

Работник отработал в марте 2009 г. 187 часов, в том числе 175 часов - по графику. В праздничный день 8 марта 2009 г., который являлся для работника выходным (напомним, что согласно ст. 144 ТК допускается использование для работы не более 12 выходных дней в году), он в соответствии с приказом нанимателя согласился отработать 12 часов.

Произведем расчет оплаты труда по вышеуказанным двум вариантам.

1 вариант. Работнику выплачивается месячная тарифная ставка (должностной оклад) плюс производится оплата за 12 часов (187 – 175) сверх тарифной ставки (должностного оклада) в двойном размере.

Так как 12 часов работы в праздничный день не оплачивались при расчете месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника в марте 2009 г., то они подлежат оплате не ниже чем в двойном размере в соответствии с нормами ст. 69 ТК.

Расчет оплаты труда данного работника за март 2009 г.:

1 023 360 руб. = 900 000 руб. + 12 часов х 5 140 руб. х 2 (двойной размер оплаты).

2 вариант. Работнику выплачивается месячная тарифная ставка (должностной оклад) за 175 часов (все отработанные часы по графику работы) - по часовым тарифным ставкам (должностным окладам) плюс дополнительно за 12 часов в двойном размере за работу согласно приказу нанимателя в праздничный день 8 марта 2009 г. (ст. 69 ТК).

В этом случае расчет оплаты труда данного работника за март 2009 г. выглядит так:

1 023 360 руб. = 175 часов х (900 000 руб. / 175 часов) + 12 часов х 5 140 руб. х 2 (двойной размер оплаты).

В данном случае работа в праздничный день выполняется сверх месячной нормы рабочего времени, поэтому кроме оплаты в повышенном размере согласно нормам ст. 148 ТК работнику по его желанию предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

*Пример 3*

Работник отработал в июле 2009 г. 181 час, из них по графику - 175 часов. 9 и 13 июля 2009 г. с ведома нанимателя он согласился выполнять работу сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, соответственно на 2 и 4 часа. В праздничный день 3 июля 2009 г. работником отработано 10 часов по графику в пределах месячной нормы рабочего времени.

1 вариант. Работнику выплачивается месячная тарифная ставка (должностной оклад) плюс за работу в праздничный день 10 часов - сверх оклада в одинарном размере, поскольку эти часы работы в праздничный день уже оплачены в одинарном размере при расчете месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника в июле 2009 г., плюс за 6 часов (181 – 175) сверх тарифной ставки (должностного оклада) в двойном размере за сверхурочную работу.

Расчет оплаты труда данного работника за июль 2009 г.:

1 013 080 руб. = 900 000 руб. + 10 часов х 5 140 руб. + 6 часов х 5 140 руб. х 2 (двойной размер оплаты).

2 вариант. Работнику производится оплата за 175 часов (все отработанные часы по графику работы, в том числе за 10 часов работы в праздничный день) - по часовым тарифным ставкам (должностным окладам) плюс дополнительно за 10 часов в одинарном размере (для того чтобы работа в праздничный день (10 часов) была оплачена в двойном размере в соответствии с нормами ст. 69 ТК), плюс за 6 часов переработки (181 – 175) в двойном размере за сверхурочную работу.

В этом случае расчет оплаты труда данного работника за июль 2009 г. выглядит так:

1 013 080 руб. = 175 часов х (900 000 руб. / 175 часов) + 10 часов х 5 140 руб. + + 6 часов х 5 140 руб. х 2 (двойной размер оплаты) = 1 013 080 руб.

Отметим, что учет часов работы в сверхурочное время, праздничные и выходные дни должен вестись нанимателем раздельно. При этом время, подлежащее оплате как сверхурочное, определяется в следующем порядке.

От фактически отработанного по табелю использования рабочего времени вычитается норма рабочего времени, установленная графиком работы (сменности) за учетный период, и время работы в праздничные (выходные) дни, выполненной сверх нормы рабочего времени, установленной графиком работы (сменности), поскольку оно уже оплачено в двойном размере. Оставшиеся часы подлежат оплате в размерах, установленных ст. 69 ТК как сверхурочные.

Напомним, что сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год (ст. 122 ТК).

*Пример 4*

Работник отработал в июле 2009 г. 189 часов, из них по графику - 175 часов. 3 июля 2009 г. в соответствии с приказом нанимателя работник согласился отработать 10 часов в праздничный день, который является для него выходным, а 6 июля 2009 г. по предложению нанимателя - выполнять работу сверх установленной для него продолжительности рабочего времени в течение 4 часов.

1 вариант. Работнику выплачивается месячная тарифная ставка (должностной оклад) плюс производится оплата за 10 часов работы в праздничный день в двойном размере (поскольку 10 часов работы в праздничный день не оплачивались при расчете месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника в июле), плюс оплата за 4 часа (189 – 10 – 175) за работу в сверхурочное время в двойном размере (так как время работы в праздничные (выходные) дни, выполненной сверх нормы рабочего времени, установленной графиком, исключается из расчета, поскольку оно уже оплачено в двойном размере, а оставшиеся часы являются сверхурочными и подлежат оплате в двойном размере).

Расчет оплаты труда данного работника за июль 2009 г. выглядит следующим образом:

1 043 920 руб. = 900 000 руб. + 10 часов х 5 140 руб. х 2 (двойной размер оплаты) + 4 часа х 5 140 руб. х 2 (двойной размер оплаты).

2 вариант. Работнику производится оплата за 175 часов (все отработанные часы по графику работы) - по часовым тарифным ставкам (должностным окладам) плюс дополнительно за 10 часов - в двойном размере за работу в праздничный день 3 июля 2009 г. (ст. 69 ТК), плюс оплата за 4 часа (189 – 10 – 175) работы в сверхурочное время в двойном размере.

В этом случае расчет оплаты труда данного работника за июль 2009 г. выглядит так:

1 043 920 руб. = 175 часов х (900 000 руб. / 175 часов) + 10 часов х 5 140 руб. х 2 (двойной размер оплаты) + 4 часа х 5 140 руб. х 2 (двойной размер оплаты).

Как уже упоминалось выше, если работа в праздничный день выполняется сверх месячной нормы рабочего времени, то кроме оплаты в повышенном размере согласно нормам ст. 148 ТК работнику по его желанию предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

Теперь рассмотрим случай, когда учетным периодом в организации является квартал.

*Пример 5*

Работником фактически отработано по графику:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | По графику | Фактически отработано |
| апрель | 166 | 166 |
| май | 159 | 159 (в том числе 12 часов в праздничный день 1 мая 2009 г.,который запланирован в графике в пределах месячной нормы рабочего времени) |
| июнь | 176 | 186 |
| ИТОГО | 501 | 511 |

1 вариант. Работнику должны быть произведены следующие выплаты:

- в апреле - месячная тарифная ставка (должностной оклад);

- в мае - месячная тарифная ставка (должностной оклад) плюс за 12 часов работы сверх месячной тарифной ставки (должностного оклада) оплата в одинарном размере (поскольку 12 часов работы в праздничный день уже оплачены в одинарном размере при расчете месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника в мае, они подлежат еще дополнительной оплате в одинарном размере, для того чтобы работа в праздничный день (12 часов) была оплачена в двойном размере в соответ­ствии с нормами ст. 69 ТК);

- в июне - месячная тарифная ставка (должностной оклад) плюс по итогам квартала за 10 часов (511 – 501) работы в сверхурочное время в двойном размере.

Расчет оплаты труда данного работника за II квартал 2009 г.:

- за апрель - 900 000 руб.;

- за май - 967 920 руб. (900 000 руб. + 12 часов х 5 660 руб.), где 5 660 руб. = 900 000 руб. / 159 часов;

- за июнь - 1 002 200 руб. (900 000 руб. + 10 часов х 5 110 руб. х 2 (двойной размер оплаты)), где 5 110 руб. = 900 000 руб. / 176 часов.

2 вариант. Работнику должны быть произведены следующие выплаты:

- в апреле - за 166 часов (все отработанные часы по графику работы) - по часовым тарифным ставкам (должностным окладам);

- в мае - за 159 часов (все отработанные часы по графику работы) по часовым тарифным ставкам (должностным окладам) плюс дополнительно за 12 часов в одинарном размере за работу в праздничный день 1 мая 2009 г. (ст. 69 ТК);

- в июне - за 176 часов (все отработанные часы по графику работы) по часовым тарифным ставкам (должностным окладам) плюс по итогам квартала за 10 часов (505 – 495) работы в сверхурочное время в двойном размере.

Расчет оплаты труда данного работника за II квартал 2009 г. выглядит так:

- за апрель - 900 000 руб. (166 часов х (900 000 руб. / 166 часов));

- за май - 967 920 руб. (159 часов х (900 000 руб. / 159 часов) + 12 часов х (900 000 руб. / 159 часов));

- за июнь - 1 002 200 руб. (176 часов х (900 000 руб. / 176 часов) + 10 часов х (900 000 руб. / 176 часов) х 2 (двойной размер оплаты)).

*Пример 6*

Работником фактически отработано по графику:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | По графику | Фактически отработано |
| апрель | 166 | 166 |
| май | 159 | 169 (в том числе 10 часов по приказу нанимателя с согласия работника в праздничный день 1 мая 2009 г. , который является для работника выходным) |
| июнь | 176 | 188 |
| ИТОГО | 501 | 523 |

1 вариант. Работнику должны быть произведены следующие выплаты:

- в апреле - месячная тарифная ставка (должностной оклад);

- в мае - месячная тарифная ставка (должностной оклад) плюс оплата за 10 часов работы сверх месячной тарифной ставки (должностного оклада) в двойном размере (поскольку 10 часов работы в праздничный день не оплачивались при расчете месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника в мае, то они подлежат дополнительной оплате в двойном размере в соответствии с нормами ст. 69 ТК);

- в июне - месячная тарифная ставка (должностной оклад) плюс по итогам квартала за 12 часов (523 – 501 – 10) работы в сверхурочное время в двойном размере.

Расчет оплаты труда данного работника за II квартал 2009 г.:

- за апрель - 900 000 руб.;

- за май - 1 013 200 руб. (900 000 руб. + 10 часов х 5 660 руб. х 2 (двойной размер оплаты));

- за июнь - 1 022 640 руб. (900 000 руб. + 12 часов х 5 110 руб. х 2 (двойной размер оплаты).

2 вариант. Работнику должны быть произведены следующие выплаты:

- в апреле - за 166 часов (все отработанные часы по графику работы) - по часовым тарифным ставкам (должностным окладам);

- в мае - за 159 часов (все отработанные часы по графику работы) по часовым тарифным ставкам (должностным окладам) плюс дополнительно за 10 часов в двойном размере за работу в праздничный день 1 мая (ст. 69 ТК);

- в июне - за 176 часов (все отработанные часы по графику работы) по часовым тарифным ставкам (должностным окладам) плюс по итогам квартала за 12 часов (517 – 495 – 10) работы в сверхурочное время в двойном размере.

Расчет оплаты труда данного работника за II квартал 2009 г. выглядит так:

- за апрель - 900 000 руб. (166 часов х (900 000 руб. / 166 часов));

- за май - 1 013 200 руб. (159 часов х (900 000 руб. / 159 часов) + 10 часов х (900 000 руб. / 159 часов) х 2 (двойной размер оплаты));

- за июнь - 1 022 640 руб. (176 часов х (900 000 руб. / 176 часов) + 12 часов х (900 000 руб. / 176 часов) х 2 (двойной размер оплаты)).

При определении расчетной нормы рабочего времени из числа календарных дней исключаются выходные дни по календарю 5-дневной (суббота и воскресенье) или 6-дневной (воскресенье) рабочей недели, а также дни государственных праздников и праздничных дней, которые объявлены нерабочими днями, а также учитывается, что в соответствии со ст. 116 ТК продолжительность работы накануне праздничных дней сокращается на 1 час.

Например, при полной 40-часовой норме продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 112 ТК) для 5-дневной рабочей недели с выходными днями в воскресенье и понедельник расчетная норма рабочего времени определяется путем умножения 8 часов (40 / 5) на число рабочих дней учетного периода. Так, расчетная норма рабочего времени марта 2008 г. равна 160 часов (8 часов х 20 дней). Из полученного результата в соответствии со ст. 116 ТК вычитается один предпраздничный час (перед 8 марта). Следовательно, расчетная норма рабочего времени марта равна 159 часов.

При суммированном учете рабочего времени ежемесячное количество часов рабочего времени учетного периода конкретного работника согласно графику будет отличаться от ежемесячной расчетной нормы рабочего времени, рассчитанной в вышеуказанном порядке. При этом будет различной его ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени.

При увольнении (приеме) работника в период действия учетного периода его расчетной нормой часов рабочего времени будет являться количество часов, рассчитанных в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18.10.1999 № 133 «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2000 год и утверждении разъяснения о порядке определения расчетной нормы рабочего времени и часовой тарифной ставки в Республике Беларусь», с начала учетного периода до дня увольнения или со дня приема (назначения) и до окончания учетного периода.

Определение количества часов сверхурочной работы должно производиться путем вычитания из фактически отработанных им часов (согласно табелю учета рабочего времени) расчетной нормы часов, установленной для работника.

При окончательном расчете зарплаты работника в случае превышения фактически отработанных часов над расчетной нормой часов за указанный период наниматель производит оплату за работу в сверхурочное время в порядке, определенном ст. 69 ТК. В случае, когда фактически отработанные часы меньше расчетной нормы часов, оплата производится за фактически отработанное время.

Если работник в течение учетного периода по уважительным причинам не работал, расчетная норма рабочего времени подлежит уточнению (пересмотру) (только по отношению к этому конкретному работнику) в соответствии с Постановлением № 141.

*Пример 7*

В организации установлена 5-дневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье с нормой продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. Отдельным категориям работников нанимателем установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. Работник, работающий в режиме суммированного учета рабочего времени, прекращает трудовые отношения по соглашению между работником и нанимателем, отработав часть учетного периода - с 1.01.2009 г. по 31.07.2009 г. включительно. В течение учетного периода (2009 год) работник находился в трудовом отпуске с 14 по 31 мая, а с 5 по 14 февраля представил листок нетрудоспособности.

Количество отработанного времени за истекший календарный период и оплата сверхурочных работ при их наличии рассчитаем по двум вариантам (первый - работник отработал за часть учетного периода 1 007 часов, второй - он отработал за часть учетного периода 983 часа) в следующем порядке.

Расчетная норма рабочего времени этого работника (с 1.01.2009 по 31.07.2009) корректируется (из расчетной нормы учетного периода (2 032 часов в 2009 году) исключаются часы расчетной нормы за период с 01.08.2009 по 31.12.2009) и составит 1 171 часов (2 032 – 168 – 176 – 517).

Сумма рабочих часов, приходящихся на дни временной нетрудоспособности (5–14 февраля), составила 64 часа, а на дни трудового отпуска - 112 часов.

Уточненная норма для данного работника составит 995 часов (1 171 – 64 – 112).

1 вариант. У работника по табелю учета рабочего времени за период с 01.01.2009 по 31.07.2009 отработано 1 007 часов, а праздничные дни запланированы в графике работы. Тогда часы сверхурочной работы составят 12 часов (1 007 – 995).

2 вариант. У работника по табелю учета рабочего времени за период с 01.01.2009 по 31.07.2009 рабочее время составило 983 часа. В этом случае им будет отработано меньше расчетной нормы на 12 часов (983 – 995).

Данный пример показывает, что при введении суммированного учета рабочего времени оплату труда работников целесообразно производить на основе часовых ставок (окладов), рассчитанных в соответствии с принятым в организации порядком (например, исходя из нормы рабочего времени месяца, определенной графиком работы (сменности), или среднемесячного количества расчетных часов учетного периода), так как применение оплаты труда на основе месячных окладов приведет к излишним выплатам в случае увольнения таких работников в течение учетного периода (при условии, что в день увольнения они фактически отработали меньше расчетной нормы рабочего времени), а для вновь принятых работников - за работу в сверхурочное время.

При этом работникам с суммированным учетом рабочего времени, которые увольняются до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом дней, полагающихся для отдыха в связи с работой сверх установленной продолжительности рабочего времени, или рабочих дней для исключения недоработки расчетной нормы рабочего времени.

**Список использованных источников**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск « Беларусь» 1997.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года / Мн.: Амалфея 1999. – 240с.
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 06.08.1999, N 58, рег. № 1/512 от 28.07.1999) (с учетом изменений, внесенных Указом Президента Республики Беларусь от 27.02.2002 № 145; Декретами Президента Республики Беларусь от 04.04.2002 N 10; 30.08.2002 № 22).
4. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №29» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 21.04.2000, N 37, рег. № 1/1164 от 14.04.2000) (с учетом изменений, внесенных Указами Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392, рег. № 1/6727 от 24.08.2005; 02.06.2006 № 369, рег. № 1/7644 от 05.06.2006).
5. В.Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлов. Трудовое право, / М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
6. Дмитрук В.Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
8. Трудовое право: Учебник / В. И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
9. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. / 447с.