

Е.Н. Достанко, 4 курс

*Научный руководитель – Т.В. Северцова, старший преподаватель
Белорусская государственная сельскохозяйственная академия*

Всеобщая декларация прав человека (ст.24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отпуск и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Статьей 43 Конституции Республики Беларусь закреплено право на отдых. Это право обеспечивается как законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, так и четким регулированием видов времени отдыха и условий его предоставления [5, с.457].

Понятие время отдыха имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Понятие время отдыха означает:

во–первых, совокупность правовых норм, регулирующих составную часть (элемент) трудовых отношений между нанимателем и работником, а именно отношения по поводу осуществления конституционного права на отдых. Таким образом, время отдыха в данном случае — самостоятельный институт трудового права наряду с такими институтами, как рабочее время, заработная плата и др.;

во–вторых, часть календарного времени. В этом смысле время отдыха представляет собой определенную продолжительность времени, на которую имеет право работник и которую обязан обеспечить ему его наниматель.

Различают следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный отдых (междудневные перерывы); выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- государственные праздники и праздничные дни, являющиеся нерабочими днями;
- отпуска [4, с.307].

К перерывам в течение рабочего дня относятся: перерывы для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ.

Особенности перерывов для отдыха и питания: установлена минимальная (не менее 20 мин.) и максимальная (не более 2 часов) продолжительность; время предоставления и его конкретная продолжительность устанавливаются ПВТР или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем; на работах, где по условиям производства такой перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени; работник использует по своему усмотрению, вправе отлучаться с места работы; не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Ежедневный отдых – это время для отдыха в период между окончанием рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего рабочего дня (рабочей смены). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. Она исчисляется с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня и до момента его начала в первый после рабочий день выходного дня. Основную часть еженедельного отдыха составляют выходные дни. При 5–дневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня каждую календарную неделю, при 6–дневной – один выходной день. Общий выходной день – воскресенье. Второй выходной день устанавливается ПВТР, графиком работ (сменности), по соглашению сторон. Обычно оба выходных дня предоставляются подряд не позднее, чем за 6 рабочих дней подряд [5, с.460].

Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год для каждого работника. Согласно ст. 147 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные нерабочими днями Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь». Работа в эти дни компенсируется согласно ст. 69 ТК повышенной оплатой, а если выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику предоставляется еще и другой день отдыха.

Отпуск – это 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 ТК [2, с.150].

ТК регламентирует два вида отпусков – трудовые и социальные.

Трудовой отпуск предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника и предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. К трудовым отпускам относятся основной и дополнительные, как правило, присоединяемые к основному. Работники, независимо от того, кто является их нанимателем, от вида, заключенного с ними трудового договора, формы организации и оплаты труда, имеют право на основной трудовой отпуск, продолжительностью не менее 24 календарных дней. Согласно ст. 163 ТК наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск ежегодно, за каждый рабочий год, равный 12 месяцам и исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу. Трудовой отпуск по договоренности между работником и нанимателем может быть разделен на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Социальные отпуска предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, обучения без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. Право работников на социальные отпуска не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации. Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

Таким образом, в Республике Беларусь нанимателю предоставлено право варьировать длительностью отпусков, устанавливая их виды и продолжительность в коллективном договоре и ПВТР. И это право нанимателя с течением времени не теряет своей актуальности, так как регулируя продолжительность дополнительных отпусков (поощрительного, за стаж работы), наниматель может укреплять трудовую дисциплину.

Поэтому на наш взгляд в коллективном договоре нанимателя необходимо четко подробно прописывать какие категории работников и за какие успехи в труде имеют право на предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней. И при существовании таких норм результаты не заставят себя ждать.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.;
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 08 июня 1999 г.: одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 декабря 2015 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.;
3. О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь: Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.;
4. Важенкова, Т. Н. Трудовое право Республики Беларусь: Практик. Пособие./ Т. Н. Важенкова. – Мн.: УП «Молодёжное», 2003. – 198 с.;

5. Трудовое право: учебник / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко; под общ. Ред. В. И. Семенова. – 3–е изд., перераб. И доп. – Мн.: Амалфея, 2006. – 784 с.