

Вопросы законодательного и локального регулирования режима отдыха работников разъяснила заместитель начальника отдела надзора за соблюдением законодательства о труде Гомельского областного управления Департамента государственной инспекции труда Матюк А.Н. Приводим вопросы и ответы к ним.

Для работающих по найму право на отдых обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 ч, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха (ст. 43 Конституции РБ).

Ограничение работника в праве на отдых или лишение его этого права является нарушением основного закона Республики Беларусь, за которое предусмотрена административная ответственность.

Право на выходные дни имеют все работники независимо от характера трудовых отношений, характера трудового договора, режима рабочего времени и т.д.

Выходные дни работники используют по своему усмотрению для решения социально-бытовых проблем, активного отдыха, туристических поездок и т.п.

Порядок распределения нанимателем установленных законодательством для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов является режимом рабочего времени, согласно которому наниматель определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни (ст. 123 Трудового кодекса РБ (далее – ТК)).

Вопрос: Может ли наниматель предоставить перерыв для отдыха и питания продолжительностью 15 минут?

Ответ: Нет.

Законодательством о труде помимо режима рабочего времени определено также время для отдыха и питания, дополнительных специальных перерывов, предоставления выходных дней.

Работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 мин и не более 2 ч, который используется ими по своему усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 134 ТК).

Определить время предоставления перерыва и его продолжительность можно в правилах внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) или графиках работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

Таким образом, организация может самостоятельно определять продолжительность перерыва для питания и отдыха в зависимости от своих возможностей и потребностей, однако в любом случае его продолжительность не может быть меньше минимальной, установленной законом, т.е. 20 мин.

Таким образом, даже с письменного согласия работника или по его просьбе нельзя установить обеденный перерыв менее 20 мин.

Вопрос: Возможно ли разделение перерыва для отдыха и питания на части?

Ответ: Возможно.

Законодательство не запрещает разделять перерыв для отдыха и питания на части.

Отметим, что минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания установлена законодательством неслучайно. Именно столько времени, по мнению законодателя, требуется для того, чтобы работник мог принять пищу и отдохнуть. Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи необходимо устанавливать в коллективном договоре, соглашении либо в ПВТР. Если из-за условий производства предоставление работнику перерыва для отдыха и питания с правом покинуть рабочее место невозможно, наниматель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Поскольку при таких обстоятельствах продолжительность рабочей смены для работника не сокращается, т.е. всю смену он находится на рабочем месте и продолжает выполнять должностные обязанности, все это время является для него рабочим и должно быть оплачено.

Вопрос: Когда наниматель обязан предоставлять дополнительные перерывы?

Ответ: На отдельных видах работ наряду с перерывом для отдыха и питания предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др.). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов должны быть указаны в правилах внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) или в коллективном договоре (ст. 135 ТК).

Перечень работ, требующих введения дополнительных перерывов, а также продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяет наниматель в ПВТР или в коллективном договоре.

Поскольку вопрос о частоте и продолжительности перерывов для обогрева не урегулирован законодательством, а отнесен к компетенции нанимателя, то наниматели исходя из сложившихся обстоятельств (погодные условия) должны устанавливать частоту и продолжительность таких перерывов самостоятельно (если ПВТР установлены перерывы для обогрева без учета экстремально низкой температуры).

Вопрос: Необходимо ли каким-либо образом оформлять предоставление дополнительных перерывов работникам?

Ответ: Как указывалось ранее, порядок предоставления дополнительных перерывов должен быть указан в ПВТР или в коллективном договоре организации.

Кроме того, в случае отсутствия в локальных нормативных правовых актах требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматели при организации труда работников обязаны принять меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда (ст. 55 ТК).

Введение дополнительных перерывов или увеличение продолжительности уже действующих в организации перерывов необходимо оформить приказом (распоряжением) руководителя организации.

Вопрос: Каким образом необходимо предоставлять выходные дни работникам, направляемым в служебные командировки?

Ответ: Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе предоставляются 2 выходных дня каждую календарную неделю, при 6-дневной рабочей неделе – 1 выходной день (ст. 136 ТК).

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы (часть первая ст. 91 ТК).

На работника, находящегося в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки, но средний заработок сохраняется за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы (ст. 92 ТК). За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при служебных командировках, определены ст. 95 ТК.

Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с ПВТР или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому он направлен (часть третья ст. 137 ТК). Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день или обязан по распоряжению нанимателя в этот день выехать в служебную командировку, то по возвращении из служебной командировки ему должен быть предоставлен другой день отдыха.

Если работник в свой выходной день направлен нанимателем в командировку для выполнения работы по поручению нанимателя, то этот день (или дни) должен быть компенсирован предоставлением другого дня (дней) отдыха по возвращении из командировки.

Следует отметить, что действующим законодательством не определены условные обозначения видов затрат рабочего времени для использования их в табелях учета использования рабочего времени.

Организации могут сами определить условные обозначения служебных командировок и предоставляемых в связи с ними дополнительных дней отдыха в локальных нормативных правовых актах.

Вопрос: Как правильно посчитать продолжительность еженедельного отдыха работника?

Ответ: Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 ч (ст. 138 ТК).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляются согласно ПВТР или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены)

накануне выходного (выходных) дня и до момента его начала в первый после выходного (выходных) дня рабочий день.

При многосменном режиме работы, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

Таким образом, при составлении графика работ должна быть соблюдена минимальная продолжительность (42 ч) еженедельного непрерывного отдыха, которую при суммированном учете рабочего времени исчисляют в среднем за учетный период, принятый в организации.

Вопрос: Каков порядок и условия выплаты компенсации за работу в государственные праздники и праздничные дни?

Ответ: Работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом нерабочими.

Перечень оснований, когда допускается работа в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими днями, является исчерпывающим и не может быть дополнен никакими другими основаниями.

Работа, выполняемая в такие дни и подпадающая под действие частей третьей и четвертой ст. 147 ТК, должна быть оплачена в повышенном размере – не ниже, чем в двойном размере (работникам со сдельной оплатой труда – не ниже двойных сдельных расценок, а работникам с повременной оплатой труда, а также получающим дополнительные оклады, – не ниже двойных часовых ставок или окладов) (часть первая ст. 69 ТК). При этом для работников, получающих месячный оклад, оплату производят в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа выполнялась сверх месячной нормы.

Нанимателю также разрешено по желанию работника помимо доплаты предоставление другого неоплачиваемого дня отдыха, если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретный день отдыха в таком случае определяют по соглашению сторон.

За работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни премии начисляют на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.