**Статья «Актуальные вопросы по режиму труда и отдыха»**

**1. Вопрос:** «Могу ли я отказаться на работе от обеденного перерыва, если я работаю по 4 часа 30 минут ежедневно с двумя выходными (по графику)?»

**Ответ: Нет.**

Согласно ч. 4 ст. 134 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), **не превышающей четырех часов**.

 *Справочно: Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.* *Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем (ч.ч. 1,2 ст. 134 ТК).*

**2.** **Вопрос:** «Какое минимальное время перерыва для отдыха и питания обязан установить наниматель для работников работающих с разделенным на две части 8-ми часовым режимом рабочего дня?»

**Ответ:** Согласно ч. 1 ст. 127 ТКна тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью **не менее двух часов**, включая перерыв для отдыха и питания.

 *Справочно: При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается (ч.ч. 1,2 ст. 127 ТК).*

**3.** **Вопрос:** «Сколько выходных дней в году меня могут привлекать к работе с моего согласия?»

**Ответ:** Согласно ч. 1 ст. 144 ТК допускается использование для работы **не более 12 выходных дней** в год каждого работника.

 *Справочно: Пунктом 1 Указа Президента Республики Беларусь от 21.03.2024 № 105 «О сверхурочной работе и работе в выходные дни в промышленных организациях» установлено, что с учетом обоснованных производственных и экономических потребностей в промышленных организациях наниматели вправе принимать по согласованию с действующим в организации профсоюзом решение об увеличении в организации установленного законодательством о труде предельного количества сверхурочных работ и выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе с их согласия. Решение нанимателя закрепляется в локальном правовом акте.*

Главный государственный инспектор

Кричевского межрайонного отдела

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда

Е.А.Искарёва