

Трудовые и социальные отпуска

Вопрос: Какое количество дней трудового отпуска должен предоставить работнику наниматель, если у работника продолжительность основного отпуска – 24 календарных дня, дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня (предусмотрено коллективным договором), дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы на предприятии – 2 календарных дня (предусмотрено коллективным договором), дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда – 4 календарных дня (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) и дополнительного поощрительного отпуска – 5 календарных дней (предусмотрено в контракте работника в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»)?

Ответ (21.10.2015): Согласно статье 162 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску (часть первая статьи 155 ТК), если иное не предусмотрено актами законодательства.

Часть первая статьи 155 ТК устанавливает продолжительность основного отпуска – 24 календарных дня.

Главой 12 ТК определены следующие виды дополнительных отпусков:

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (статья 157 ТК);
- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (статья 158 ТК);
- дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы (статья 159 ТК);
- дополнительные поощрительные отпуска (статья 160 ТК).

Также наниматель обязан предоставлять работнику, с которым заключен контракт, дополнительный поощрительный отпуск согласно подпункту 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

По общему правилу суммирования отпусков (основного и дополнительных) к основному отпуску продолжительностью 24

календарных дня присоединяются все вышеуказанные виды дополнительных отпусков.

В ситуации, изложенной в обращении, продолжительность трудового отпуска составит 38 (24+3+2+4+5) календарных дней.

Вопрос: Какая из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней?

Ответ (14.04.2015): По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (часть первая статьи 174 Трудового кодекса).

В соответствии с нормой при делении отпуска на части одна из его частей, то есть любая **часть отпуска, должна быть не менее 14 календарных дней.**

В связи с этим трудовой отпуск может быть разделен таким образом, что не первая, а другая часть отпуска будет не менее 14 календарных дней.

Вопрос: Наниматель отказывает в предоставлении трудового отпуска, запланированного графиком трудовых отпусков. Прав ли он?

Ответ (14.04.2015): Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором (часть первая статьи 168 Трудового кодекса).

График трудовых отпусков должен взаимно соблюдаться работником и нанимателем. При этом график отпусков отнесен к документу, который определяет трудовой распорядок (статья 194 Трудового кодекса).

Изменение сроков предоставления трудовых отпусков, запланированных графиком, возможно только по соглашению сторон.

Исключение предусмотрено статьей 172 Трудового кодекса, согласно которой наниматель вправе досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

Таким образом, в данной ситуации наниматель не может отказать работнику в предоставлении трудового отпуска в сроки, запланированные графиком трудовых отпусков.

Вопрос: Когда работник должен выйти на работу, если трудовой отпуск продолжительностью 11 календарных дней будет предоставлен с 27 апреля 2015 г.? Суббота и воскресенье у него выходные.

Ответ (14.04.2015): В соответствии с частью первой статьи 151 Трудового кодекса продолжительность отпусков работников **исчисляется в календарных днях** (то есть включаются и суббота, и воскресенье).

Таким образом, по общему правилу, последний день отпуска должен был бы выпасть на 7 мая.

Вместе с тем, частью второй названной статьи предусмотрено, что государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, которые приходятся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Государственные праздники и праздничные дни, которые установлены и объявлены нерабочими, определены Указом Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157.

В соответствии с Указом 1 мая (Праздник труда) является нерабочим днем.

Таким образом, 1 мая не включается в дни трудового отпуска. Соответственно, последним днем отпуска будет не 7 мая, а 8 мая. Работнику необходимо выйти на работу в первый рабочий день следующий за 8 мая. В данной ситуации первым рабочим днем будет 11 мая (суббота и воскресенье установлены для работника выходными днями).

Вопрос: В этом году 9 мая приходится на субботу, то есть на выходной день работника. Работнику будет предоставлен трудовой отпуск с 4 мая по 13 мая. Продлевается ли отпуск в данной ситуации?

Ответ (14.04.2015): В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса продолжительность отпусков работников **исчисляется в календарных днях** (то есть включаются и суббота, и воскресенье).

Государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, которые

приходятся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Таким образом, в число календарных дней трудового отпуска не включаются государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные нерабочими, независимо от того, на какой день недели они пришлись.

В связи с этим, и в данной ситуации 9 мая не включается в число календарных дней трудового отпуска работника. Последним днем отпуска работника будет 14 мая.

Вопрос: Продлевается ли социальный отпуск по семейно-бытовым причинам (8 календарных дней с 15 по 22 апреля), если в календарные дни его предоставления попадет 21 апреля (Радуница), которое является праздничным нерабочим днем?

Ответ (14.04.2015): В соответствии с частью второй статьи 151 Трудового кодекса праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, не включаются в число календарных дней **только трудового отпуска.**

В связи с этим, 21 апреля (Радуница) включается в календарные дни социального отпуска, предоставленного с 15 по 22 апреля.

Следует отметить, что предоставление социального отпуска на основании статьи 190 Трудового кодекса, его продолжительность, даты, определяются семейно-бытовыми и иными уважительными причинами по соглашению между работником и нанимателем. В связи с этим также нет оснований для смещения даты его окончания по причине праздничного дня, объявленного нерабочим.

Вместе с тем, ввиду того, что в связи с переносом 20 апреля на 25 апреля, у работника с пятидневным режимом работы и выходными суббота и воскресенье, будут выходные с 18 по 22 апреля, можно предложить вариант предоставления не одного социального отпуска с 15 по 22 апреля, а двух социальных отпусков с 15 по 18 апреля и 22 апреля.

Вопрос: В период трудового отпуска работник болел с 29 апреля по 1 мая, что подтверждено листком нетрудоспособности. На сколько календарных дней следует продлить работнику трудовой отпуск?

Ответ: В соответствии со статьей 171 Трудового кодекса Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен, в частности при временной нетрудоспособности работника.

Если временная нетрудоспособность наступает во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года.

Поскольку в соответствии с частью второй статьи 151 Трудового кодекса в число календарных дней трудового отпуска не включается 1 мая (Праздник труда), временная нетрудоспособность совпала с двумя днями отпуска 29 и 30 апреля.

В связи с этим трудовой отпуск продлевается на два календарных дня.

Вопрос: В период нахождения работника в трудовом отпуске он проходил медицинское обследование стационарно по направлению военкомата. Листок нетрудоспособности ему не выдавался. Имеет ли работник право на продление трудового отпуска? Каким документом подтверждается медицинское обследование в данном случае?

Ответ (29.12.2014): В соответствии со статьей 171 Трудового кодекса трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы.

Наряду с иными к государственным обязанностям можно отнести воинскую обязанность.

В соответствии со статьей 1 Закона Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» (далее – Закон) под воинской обязанностью понимается обязанность граждан Республики Беларусь, устанавливаемая в целях создания и постоянного функционирования системы мероприятий, обеспечивающих защиту Республики Беларусь, прохождение гражданами воинской службы, подготовку их к вооруженной защите Республики Беларусь.

При этом из статьи 2 Закона следует, что исполнение гражданами воинской обязанности включает также призыв на военную службу.

Одним из мероприятий по призыву граждан на военную службу является явка граждан на медицинское освидетельствование, медицинское обследование (статья 34 Закона).

При этом явка по повесткам или направлениям военного комиссариата (обособленного подразделения) или иного органа, осуществляющего воинский учет, на медицинское освидетельствование, медицинское обследование является обязанностью граждан, подлежащих призыву на военную службу (статья 39 Закона).

Учитывая изложенное, полагаем, что прохождение работником медицинского обследования по направлению военного комиссариата можно отнести к выполнению им государственной обязанности.

В соответствии со статьей 340 Трудового кодекса за работниками, направленными на медицинское освидетельствование, медицинское обследование, медицинский осмотр и медицинское переосвидетельствование, на время нахождения в государственной организации здравоохранения сохраняются место работы (должность) и средний заработок за все рабочие дни по месту работы, и им возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту медицинского освидетельствования, медицинского обследования, медицинского осмотра и медицинского переосвидетельствования и обратно по нормам, установленным Правительством Республики Беларусь.

Таким образом, прохождение работником медицинского обследования по направлению военного комиссариата в период трудового отпуска может являться основанием для продления трудового отпуска либо переноса его части на другой срок текущего рабочего года (пункт 3 части первой, часть вторая статьи 171 Трудового кодекса).

В соответствии с Инструкцией о порядке заполнения формы 1 здр/у-10 «Медицинская справка о состоянии здоровья», формы 1 мед/у-10 «Выписка из медицинских документов», утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.07.2010 № 92, при выдаче медицинской справки о состоянии здоровья гражданину, подлежащему призыву на военную службу, службу в резерве, направленному в государственную организацию здравоохранения на медицинское обследование в стационарных (амбулаторных) условиях для установления диагноза в порядке, установленном Законом, в графе «Цель выдачи справки» делается запись о проведении медицинского обследования с указанием наименования направившей комиссии. В графу «Заключение» вносится запись о пребывании призывника на медицинском обследовании в стационарных (амбулаторных) условиях с указанием наименования учреждения здравоохранения и сроков пребывания.

Таким образом, медицинская справка о состоянии здоровья, заполненная в соответствии с названной Инструкцией, содержит информацию о том, что работник находился на медицинском обследовании по направлению военного комиссариата, а также срок его пребывания в связи с этим в учреждении здравоохранения.

Учитывая изложенное, прохождение работником медицинского обследования по направлению военкомата будет подтверждаться

справкой о состоянии здоровья, заполненной в установленном порядке. Дополнительные документов из военкомата не требуется.

Вопрос: Продлевается ли социальный отпуск без сохранения заработной платы, если в его период работнику был выдан листок нетрудоспособности?

Ответ: Нет, не продлевается. Продлевается или переносится в связи с наступлением временной нетрудоспособности работника только трудовой отпуск (статья 171 Трудового кодекса).

После закрытия листка нетрудоспособности работнику может быть предоставлен очередной социальный отпуск в установленном законодательством порядке.

Вопрос: Предоставляется ли отдых продолжительностью 31 календарный день молодому специалисту, направленному на работу в организацию, с которой он уже состоит в трудовых отношениях?

Ответ: В соответствии со статьей 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, гарантируется отдых продолжительностью тридцать один календарный день.

Таким образом, гарантия установлена выпускникам (лицам, получившим образование в учреждении образования), а не работникам. Право на отдых реализуется выпускником в период после окончания обучения и до трудоустройства.

Трудовые отношения между работником и нанимателем регулируются Трудовым кодексом, в соответствии с которым работник может освободиться от работы на определенный период посредством предоставления ему трудового или социального отпуска.

В связи с этим, молодому специалисту, направленному на работу в организацию, в которой он уже является работником, наниматель может предоставить только трудовой или социальный отпуск в установленном законодательством о труде порядке.

Вопрос: Наниматель отказывается предоставлять отпуск в срок, указанный в графике трудовых отпусков. Правомерны ли действия нанимателя?

Ответ: Согласно части первой статьи 168 Трудового кодекса очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика

трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой настоящей статьи.

Таким образом, если отпуск работника запланирован графиком, то данный отпуск предоставляется в установленные им (графиком) срок.

Предоставление отпуска в иной срок допустимо только при достижении такой договоренности между работником и нанимателем.

Непредоставление нанимателем трудового отпуска в запланированный графиком срок (при отсутствии согласия работника на изменение срока) будет нарушением прав работника.

В связи с этим за установлением данного факта работник может обратиться в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и его территориальные подразделения, профсоюз, суд.

Наниматель может изменить время предоставления трудового отпуска в одностороннем порядке только в случаях, предусмотренных статьей 172 Трудового кодекса. Согласно статье 172 Трудового кодекса наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

Вопрос: Наниматель отказывает в предоставлении отпуска полной продолжительности. Вправе ли он настаивать на предоставлении работнику отпуска частями?

Ответ: Согласно части первой статьи 174 Трудового кодекса по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Таким образом, решение о разделении отпуска на части не может быть принято в одностороннем порядке нанимателем, а только по соглашению с работником. В связи с этим отказ нанимателя в предоставлении работнику отпуска полной продолжительности необоснован.

Вопрос: По графику отпусков работнику должен быть предоставлен трудовой отпуск, последний день которого приходится на 3 июля. Какого числа в такой ситуации следует выходить на работу?

Ответ: Согласно части второй статьи 151 Трудового кодекса государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса), приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Согласно части первой статьи 147 Трудового кодекса работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» установлено, что 3 июля - День Независимости Республики Беларусь (День Республики), - является государственным праздником и нерабочим днем.

В связи с тем, что последний день трудового отпуска совпадает с Днем Республики, то есть с государственным праздником, установленным Президентом Республики Беларусь нерабочим, данный день не включается в число дней отпуска и, соответственно, последним днем отпуска будет 4 июля. Выходить на работу следует в первый рабочий день, следующим за 4 июля.

Вопрос: Можно ли отпуск, предоставляемый работнику-инвалиду, разделить на две части?

Ответ: Согласно части первой статьи 174 Трудового кодекса по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Законодательством не устанавливаются ограничения для каких-либо категорий работников, в том числе для инвалидов, по разделению отпуска на части. Таким образом, трудовой отпуск инвалида может быть разделен на части в порядке, установленном частью первой статьи 174 Трудового кодекса.

Вопрос: В организации имеются работники, которые являются «Почетными донорами». Согласно статье 198 Трудового кодекса Республики Беларусь к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Применима ли эта статья в части переноса трудового отпуска, запланированного в летний период, на зимнее время для работников, являющихся «Почетными донорами»?

Ответ:Донорам, которым выдан знак «Почетный донор Республики Беларусь», предоставляются гарантии, установленные статьей 31 Закона Республики Беларусь «О донорстве крови и ее компонентов», среди которых гарантия предоставления трудового отпуска (отпуска) в летнее или другое удобное время. Обращаем внимание, что доноры, награжденные знаками «Почетный донор СССР» и «Почетный донор Общества Красного Креста БССР», пользуются всеми гарантиями, предоставляемыми донорам, имеющим знак «Почетный донор Республики Беларусь».

В соответствии с частью четвертой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. При этом виды и порядок применения этих мер должны быть определены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, либо иными локальными нормативными правовыми актами.

Одновременно необходимо отметить, что при принятии решения об изменении времени предоставления трудового отпуска работникам, совершившим дисциплинарный проступок, нанимателю необходимо учитывать гарантии для некоторых категорий работников, установленные статьей 168 ТК. Так, частью четвертой статьи 168 ТК предусмотрена обязанность нанимателя при составлении графика отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР».

Таким образом, применение нанимателем такой меры правового воздействия, как изменение времени предоставления трудового отпуска работникам, совершившим дисциплинарный проступок и имеющим знак «Почетный донор Республики Беларусь», будет неправомерным.