

Трудовые и социальные отпуска

Вопрос: Работник уходит в трудовой отпуск 10 числа. Какого числа ему должен быть выплачен средний заработок за время трудового отпуска?

Ответ: Согласно статье 176 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

Согласно части первой статьи 10 ТК течение сроков, с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, если ТК не предусмотрено иное.

Процессуальные сроки начинают исчисляться со следующего дня после календарной даты, которой определено их начало, а заканчиваются в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Если срок установлен для совершения какого-либо действия, оно может быть выполнено до 24 часов последнего дня срока.

Таким образом, при начале трудового отпуска 10 числа средний заработок за время трудового отпуска работнику не позднее 24.00 часов 7 числа.

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

Ответ: 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 приведенной 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: 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 статьи 168 Трудового кодекса (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 в случаях, предусмотренных в части первой статьи 171 Трудового кодекса, в том числе с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

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 в одностороннем порядке не вправе изменить срок предоставления трудового отпуска работнику и отказать ему в предоставлении трудового отпуска в срок, запланированный графиком трудовых отпусков

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: Имеет ли право наниматель предоставить отпуск с сохранением заработной платы работнику, успешно осваивающему содержание образовательных программ, при обучении в магистратуре в заочной форме получения образования? Направление нанимателя либо соответствующий договор на обучение в магистратуре отсутствуют. Нормы коллективного договора гарантируют только предоставление отпусков в связи с получением образования без сохранения заработной платы. Можно ли вопрос о предоставлении отпусков в связи с получением образования с сохранением заработной платы урегулировать непосредственно в трудовом договоре, заключенном между работником и нанимателем?

Ответ: Гарантии для работников, получающих среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования, предусмотрены статьями 214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Кодексом Республики Беларусь об образовании предусмотрено, что магистратура является II ступенью высшего образования.

Соответственно, работникам, обучающимся в магистратуре, предоставляются гарантии при наличии условий, предусмотренных в статье 214 ТК.

В соответствии со статьей 214 ТК работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении:

среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК и иными законодательными актами;

среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК.

На основании приведенной нормы статьи 214 ТК **обязанность нанимателя в предоставлении социального отпуска в связи с обучением с сохранением заработной платы работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, возникает при наличии одновременно следующих условий:**

получения работником среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования;

направления нанимателя либо заключения договора в сфере образования, одной из сторон которого является наниматель.

Кроме того, **обязанность нанимателя предоставить социальный отпуск в связи с обучением**, в том числе с сохранением заработной платы, работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, **возникает также в случае** получения среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования и **наличия положений о предоставлении такого отпуска в коллективном или трудовом договоре.**

Таким образом, если наниматель не направлял работника на обучение для получения высшего образования, не заключал с работником договор в сфере образования, т.е. не является одной из сторон, заключивших договор в сфере образования, а также отсутствуют гарантии по предоставлению социального отпуска с сохранением заработной платы в связи с получением высшего образования, закрепленные в коллективном договоре либо в трудовом договоре (контракте), а коллективным договором предусмотрена только гарантия по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы, то данный отпуск работнику **не может быть предоставлен с сохранением заработной платы.**

Отдельное решение нанимателя о предоставлении отпуска в связи с получением образования с сохранением заработной платы и урегулирование его путем внесения в трудовые договоры возможно только в отношении тех работников, на которых не распространяется действие положений коллективного договора или в организации в принципе отсутствует коллективный договор.

Вопрос: Женщина была принята в организацию 15.07.2019 года. Ее трудовой отпуск составляет 26 календарных дней, который она использовала в полном объеме в июне 2020 года. С 27.09.2020 данная работница уходит в отпуск по беременности и родам. Имеет ли она право уйти в трудовой отпуск в сентябре 2020 года, т.е. перед отпуском по беременности и родам за рабочий год 15.07.2020 – 14.07.2021? Данный отпуск у нее не

был запланирован графиком трудовых отпусков, т.к. на момент составления графика трудовых отпусков на 2020 год она еще не была беременна. Если данная работница имеет право на трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам, то какой продолжительности, а именно, 26 календарных дней или пропорционально отработанному времени?

Ответ: В соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено ТК.

Согласно статье 163 ТК рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, – промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

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 статьи 168 ТК (часть первая статьи 168 ТК).

В соответствии с пунктом 5 части четвертой статьи 168 ТК при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в определенный период женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него. Указанная норма является императивной, т.е. носит обязательный характер для нанимателя.

Таким образом, трудовой отпуск должен быть предоставлен женщине перед отпуском по беременности и родам полной продолжительности, предусмотренной трудовым договором (контрактом), при условии наступления рабочего года, за который предоставляется данный трудовой отпуск, даже при том, что данный трудовой отпуск не запланирован графиком трудовых отпусков.

На основании вышеизложенного, данной работнице наниматель обязан предоставить трудовой отпуск в количестве 26 календарных дней перед отпуском по беременности и родам при ее желании.

Вопрос: Предоставляется ли отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работающему отцу или другому родственнику, члену семьи, в случае работы матери ребенка в Российской Федерации?

Ответ: В соответствии с частью второй статьи 185 Трудового кодекса отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае, если **мать ребенка на территории Республики Беларусь** вышла на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), проходит подготовку в клинической ординатуре в очной форме или является адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально, нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, индивидуальным предпринимателем, творческим работником, физическим лицом, осуществляющим ремесленную деятельность,

деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма (за исключением случаев приостановления соответствующей деятельности в порядке, установленном законодательством, неосуществления предпринимательской деятельности в связи с нахождением в процессе прекращения деятельности).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет также предоставляется перечисленным лицам в случае, если мать работает в представительстве международной организации в Республике Беларусь, дипломатическом представительстве, консульском учреждении иностранного государства, аккредитованных в Республике Беларусь.

Таким образом, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работающему отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае, если мать ребенка состоит в трудовых отношениях на территории Российской Федерации, не предоставляется.

Также обращаем внимание, что гарантии, предусмотренные статьей 261-5 Трудового кодекса в части обязанности нанимателя продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, распространяются только на мать (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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 абзацем вторым пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса)?

Ответ: Согласно статье 162 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством. При наличии у работника права на несколько дополнительных отпусков их продолжительность суммируется.

Дополнительные поощрительные отпуска, предоставляемые в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261-2 ТК, присоединяются к основному отпуску, на который работник имеет право (части первая и вторая статьи 155) ТК.

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 абзацу второму пункта 3 части первой статьи 261-2 ТК.

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: Продлевается ли социальный отпуск по семейно-бытовым причинам (9 календарных дней с 21 по 29 апреля), если в календарные дни его предоставления попадет Радуница (праздничный день, объявленный нерабочим)?

Ответ: 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, Радуница, как и другой праздничный день и государственный праздник, объявленный нерабочим, включается в календарные дни социального отпуска, предоставленного с 21 по 29 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 27 апреля на 4 апреля, у работника с пятидневной рабочей неделей и выходными днями в субботу и воскресенье, будут выходные с 25 по 27 апреля, можно предложить вариант предоставления не одного социального отпуска с 21 по 29 апреля, а двух социальных отпусков с 21 по 24 апреля и 29 апреля.

Вопрос: В период трудового отпуска работник болел с 29 апреля по 3 мая, что подтверждено листком нетрудоспособности. На сколько календарных дней следует продлить работнику трудовой отпуск?

Ответ: В соответствии с пунктом 1 части первой статьи 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 четырьмя днями отпуска 29 и 30 апреля, 2 и 3 мая.

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

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 социальный отпуск в соответствии с законодательством и в установленном порядке.

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 неправомерен.

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: Сотрудница находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет (статья 185 Трудового кодекса). Однако, в связи с необходимостью дополнительного ухода за ребенком (нет никаких подтверждающих документов и справок) она хочет продлить данный отпуск еще на три месяца. Правомерно ли требование работника и как поступить нанимателю в данной ситуации?

Ответ: В соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) работникам предоставляются те виды отпусков, которые перечислены в указанной статье ТК, при наличии оснований, предусмотренных главой 12 ТК (статья 149 ТК). Основания предоставления отпуска по уходу за ребенком (пункт 2 части второй статьи 150 ТК) предусмотрены статьи 185 ТК. В порядке, предусмотренном статьей 185 ТК, наниматель обязан предоставить работающим женщинам независимо от трудового стажа, по их желанию после окончания отпуска по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Максимальный срок предоставления данного отпуска ограничен законодательством о труде и истекает в день достижения ребенком трехлетнего возраста. Продление данного отпуска не допускается вне зависимости от того, кто является инициатором продления работник или наниматель.

В рассматриваемой ситуации решением может являться предоставление отпуска в соответствии со статьей 190 ТК, согласно которой по семейно-бытовым причинам и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 ТК, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем.

В соответствии с частью 1 статьи 152 ТК отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом.

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, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь "Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь", предоставляются гарантии, установленные статьей 31-2 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 знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "Почетный донор СССР", "Почетный донор Общества Красного Креста БССР", пользуются всеми гарантиями, предоставляемыми донорам, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь "Ганаровы донар Рэспублікі 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 крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения "Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь", знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "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», недопустимо.