

Трудовые и социальные отпуска

Отпуск — один из видов времени отдыха. Пожалуй, это самый продолжительный период по сравнению с другими видами времени отдыха: перерывами в течение рабочего дня (смены); ежедневным (междусменным) и еженедельным отдыхом; выходными и праздничными днями.

Статьей 43 Конституции Республики Беларусь трудящимся гарантировано право на отдых.

Это право для работающих на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов) обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных трудовых оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха.

Реализует вышеприведенные конституционные нормы глава 12 ТК «Трудовые и социальные отпуска».

Трудовым кодексом установлено, что работники имеют право на отпуск независимо от того, кто является их нанимателем, какова организационно-правовая форма организации и какой вид трудового договора с ними заключен, какова оплата его труда, если иное не предусмотрено законодательными актами. Совместители, временные, сезонные работники также имеют право на отпуск или получение за него денежной компенсации при увольнении.

Под отпуском следует понимать освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением места работы и заработной платы. Право на трудовые и социальные отпуска закреплено как общее право всех работников. Следует иметь в виду, что сохранение заработной платы гарантируется за время трудовых отпусков во всех случаях, а за время социальных отпусков заработная плата сохраняется в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором, соглашением.

Продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях. В число календарных дней трудового отпуска не включаются и не оплачиваются государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочим, приходящиеся на время отпуска. В связи с этим дата окончания отпуска смещается вперед. Для этих целей следует применять Указ Президента

Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь».

Отпуска подразделяются на два вида: трудовые и социальные.

К трудовым отпускам относятся: основной отпуск и дополнительные отпуска.

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Такая продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей (ст. 155 ТК). Этот минимум гарантируется каждому работнику.

Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Данное право Правительства реализовано в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней», которым установлен перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 1), а также перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 2).

Дополнительные отпуска предоставляются лишь некоторым категориям работников в связи с особыми условиями или характером труда, либо в качестве поощрения за длительную непрерывную работу на одном предприятии. ТК предусматривает 4 вида дополнительных отпусков: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы; за ненормированный рабочий день; за продолжительный стаж работы; поощрительный отпуск.

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 ч. 4 ст. 168 ТК.

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

В частности, к социальным отпускам относятся: отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; в связи с обучением; в связи с катастрофой на ЧАЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера, по инициативе нанимателя в связи с временной приостановкой работ или временным уменьшением их объема.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением) нанимателя или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным должностным лицом нанимателя (ст. 152 ТК). Примерная форма записки об отпуске установлена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.10.2010 № 139.