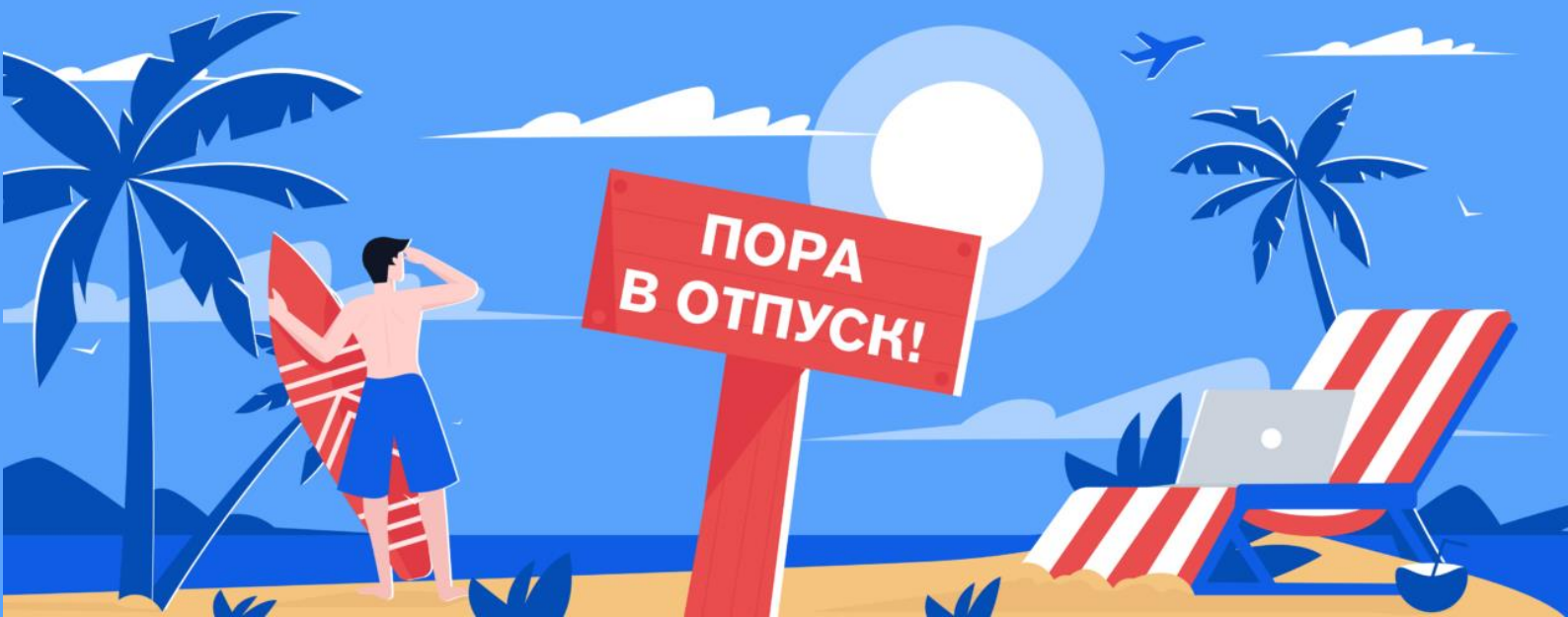




Минская городская организация
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки

ЛЕТО СКОРО В РАЗГАРЕ!!!! ИДЁТ ПОРА ОТПУСКОВ!!!

ТОП-10 ВОПРОСОВ ПРО ОТПУСК!



Вопрос 1: Правомерен ли отказ нанимателя в предоставлении трудового отпуска, запланированного графиком трудовых отпусков?

Ответ: Нет, наниматель не прав.

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзным комитетом (ч.1 ст.168 ТК).

График трудовых отпусков - локальный правовой акт, который должен соблюдаться и работником, и нанимателем.

Изменение срока предоставления трудового отпуска, запланированного графиком, **возможно только по соглашению сторон.**



Вопрос 2: Можно ли по основному месту работы уйти в трудовой отпуск, а по совместительству продолжить трудиться?

Ответ: В силу положений ст.347 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) трудовые отпуска работающим по совместительству по их желанию предоставляются вместе с отпуском по основному месту работы.

Если совместитель не отработал ещё 6 месяцев, наниматель может предоставить трудовой отпуск авансом.

В ситуациях, когда отпуск на работе по совместительству составляет меньшую продолжительность, чем отпуск по основному месту работы, по просьбе работника наниматель по совместительству предоставляет соответствующей продолжительности социальный отпуск без сохранения заработной платы.

Следует отметить, что **трудовой отпуск по совместительству предоставляется по желанию работника одновременно с отпуском по основной работе.**

Если же **совместитель не изъявит желание об одновременном использовании отпусков по основному месту работы и по совместительству**, то обязанность нанимателя по направлению совместителя в трудовой отпуск **не возникнет.**

Вопрос 3: Предоставление трудового отпуска с праздничного нерабочего дня

Ответ: Согласно ст.151 ТК продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Таким образом, начало трудового отпуска с праздничного нерабочего дня не допускается.

Справочно: Государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, установлены Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. №157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь»: 1, 2, 7 января, 8 марта, по календарю православной конфессии - Радуница, 1 мая, 9 мая, 3 июля, 7 ноября, 25 декабря.

Вопрос 4: Можно разделить трудовой отпуск на части?

Ответ: Ежегодно трудовой отпуск может быть разделен *на две части* по соглашению между работником и нанимателем, *если иное не предусмотрено в коллективном договоре* (ст.174 ТК).

Вопрос об использовании отпуска частями или полностью решается по договоренности сторон.

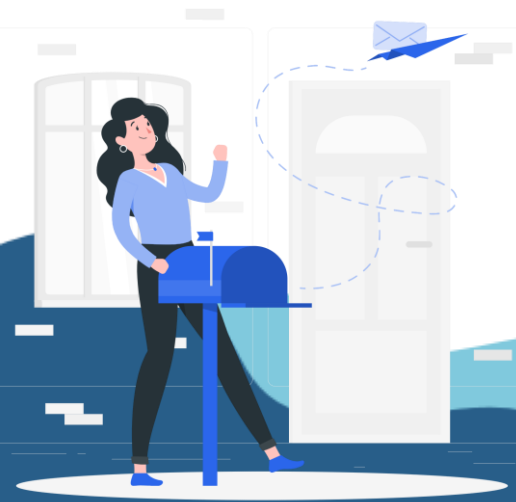
Очередность предоставления отпусков, в том числе, когда отпуск делится на части, определяется графиком отпусков и работнику следует заявить о своем желании использовать отпуск по частям в момент составления графика.

О желании использовать отпуск по частям работник может заявить и после составления графика, удовлетворить или нет заявление - право нанимателя.

Разделить отпуск на части можно :

- ✓ предусмотрев его разделение в графике отпусков;
- ✓ путем подачи работником заявления и издания нанимателем соответствующего приказа на основании указанного заявления.

!!! *Следует помнить*, что при разделении отпуска **одна его часть** должна быть не менее **14 календарных дней**.



Вопрос 5: В каких случаях переносится трудовой отпуск?

Ответ: Основания для переноса или продления трудового отпуска могут быть следующие (ст.171 ТК):

- при временной нетрудоспособности работника;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
- при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
- в случаях невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время отпуска;
- с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Вопрос 6: Как перенести дату начала трудового отпуска?

Ответ: Основания для переноса трудового отпуска закреплены в ст.171 ТК.

При указанных обстоятельствах, возникших до начала трудового отпуска, отпуск переносится на другую дату, определенную соглашением между работником и нанимателем.

!!! Порядок действий работника:

1. известить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированные либо в предоставленные календарные дни;
2. представить, при наличии, документ о причинах невозможности использования трудового отпуска по окончании обстоятельств;
3. по истечении указанных причин, работник представляет нанимателю заявление о переносе трудового отпуска.

При составлении заявления работник указывает:

- количество дней отпуска, которые нужно перенести
- причину переноса
- желаемые даты отпуска

Действия нанимателя:

1. если предоставление трудового отпуска работнику оформлено приказом (распоряжением), следует отменить это решение (либо его часть);
2. оформить приказом (распоряжением) либо запиской об отпуске предоставление трудового отпуска с новой даты;
3. ознакомить работника с вышеназванным документом об отпуске.

Наниматель обязан предупредить о начале перенесенного отпуска.

Административная ответственность нанимателя за незаконный отказ в переносе трудового отпуска по ч.6 ст.10.12 КоАП от двух до двадцати базовых величин.

Вопрос 7: Наниматель просит выйти из трудового отпуска по-раньше. Что нужно знать?



Ответ: Отзыв работника из трудового отпуска допускается только с его согласия.

При этом оставшуюся часть отпуска работник может использовать по своему выбору - в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску в следующем рабочем году.

Никаких взысканий к работнику за отказ в выходе из отпуска досрочно, наниматель применять не вправе.

Важно!!! Кого нельзя отозвать из трудового отпуска?

работников в возрасте до 18 лет;

беременных женщин;

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Вопрос 8: Больничный в ПЕРИОД или ДО наступления трудового отпуска. Как быть?

Ответ: В этом случае важно сохранить законные дни отпуска, чтобы не потратить их впустую.

Если заболел во время трудового отпуска:

отпуск **продлевается** на соответствующее число календарных дней трудового отпуска;

либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска **переносится** на другой согласованный с нанимателем срок *текущего рабочего года*.

Если заболел до начала трудового отпуска:

отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

!!! Условия переноса неиспользованной части трудового отпуска в связи с болезнью работника:

желание работника;

достижение договоренности с нанимателем о сроке переноса части трудового отпуска;

перенос осуществляется в рамках текущего рабочего года работника

Для этого заболевшему работнику необходимо!!!:

- ✓ **ПРЕДУПРЕДИТЬ** нанимателя о состоянии своего здоровья;
- ✓ **ОФОРМИТЬ** листок нетрудоспособности (больничный лист);
- ✓ **ПРИНЯТЬ** решение о продлении или переносе отпуска (ст.171 ТК);

Важно знать!!! По общему правилу продление или перенос трудового отпуска происходит при временной нетрудоспособности **самого работника** (ст.171 ТК).

Вопрос 9: Сгорает ли неиспользованный отпуск?

Ответ: Нет, не сгорает

Наниматели очень "не любят", когда у работников накапливаются трудовые отпуска.

Законодательством о труде закреплено:

Трудовые отпуска за предыдущий рабочий год могут предоставляться либо в рамках графика трудовых отпусков на очередной календарный год, либо в любое время следующего рабочего года при условии соглашения между работником и нанимателем (ст.174 ТК);

Часть трудового отпуска, превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.161 ТК);

Если работник не использует все трудовые отпуска за предыдущие годы, он вправе получить денежную компенсацию за неиспользованные отпуска при увольнении (ст. 179 ТК).

Интересно знать, что:

Наниматели "не любят" накопленные отпуска своих работников, в основном, по 2 причинам:

незапланированные дополнительные финансовые затраты;

санкции (штраф по ч.6 ст.10.12 КоАП (нарушение порядка предоставления отпусков от двух до двадцати базовых величин).

!!! Штраф можно избежать, исполняя непосредственную обязанность нанимателя по ежегодному предоставлению трудовых отпусков в рабочий год каждого работника и отправляя работника в трудовой отпуск своевременно.

Вопрос 10: В каких случаях можно получить денежную компенсацию за трудовой отпуск?

Ответ: Получить деньги за неиспользованный отпуск можно в следующих случаях:

✓ **При увольнении** независимо от его основания наниматель обязан выплатить работнику компенсацию за все неиспользованные дни трудового отпуска.

✓ Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

