**Трудовые отпуска и порядок их предоставления**

Конституционное право на отдых обеспечивается предоставлением работникам ежегодных оплачиваемых отпусков. Право на трудовые и социальные отпуска закреплено как общее право всех наемных работников.

Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы. Следует иметь в виду, что сохранение заработной платы гарантируется за время трудовых отпусков за весь период, а за время социальных отпусков заработная плата сохраняется только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" (далее - Закон № 272-З) существенно изменил регулирование трудовых и социальных отпусков.

Основные позиции изменений и дополнений Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК), касающиеся отпусков, приведены ниже.

Исключается деление трудовых отпусков на основной минимальный отпуск и основной удлиненный отпуск. Согласно ст. 150 ТК отпуска подразделяются на два вида: трудовые и социальные. К трудовым отпускам относятся: основной отпуск и дополнительные отпуска. Статья 156 ТК, которая предусматривала право на предоставление основных удлиненных отпусков и их продолжительность, из ТК исключена.

К социальным отпускам относятся: отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет; в связи с обучением; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера.

Продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях. В число календарных дней трудового отпуска не включаются и не оплачиваются государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на время отпуска. В связи с этим число календарных дней отпуска увеличивается за счет государственных праздников и праздничных дней, которые приходятся на период отпуска.

Для большинства работников продолжительность основного отпуска увеличилась с 21 календарного дня до 24 календарных дней. 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.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней" (далее - Постановление № 100) утвержден 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).

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, высших и средних специальных учебных заведений установлена продолжительность основного отпуска 56 календарных дней; работникам учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования (заведующие, воспитатели, музыкальные руководители и др.) отпуск установлен продолжительностью 30 календарных дней. Воспитателям учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и профессионально-технического образования, воспитателям высших учебных заведений также установлен отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Работникам профессиональных аварийно-спасательных служб, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет продолжительность основного отпуска установлена 30 календарных дней, работникам, работающим в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС: в зоне эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения продолжительность отпуска установлена 44 календарных дня, в зоне с правом на отселение - 37 календарных дней.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением) нанимателя или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным должностным лицом нанимателя. Примерная форма записки об отпуске утверждена постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 18.10.2000 № 110 "Об установлении примерной формы записки об отпуске". В примерной записке об отпуске указывается:

* кому предоставляется отпуск - Ф.И.О. работника, наименование структурного подразделения, профессия, должность;
* за какой рабочий год - с… по…;
* количество календарных дней отпуска всего, в том числе продолжительность основного минимального или основного удлиненного отпуска, количество дней дополнительного отпуска, количество дней отпуска, предусмотренного для работников, работающих по контракту;
* начало и окончание отпуска.

Трудовой отпуск предоставляется ежегодно за работу в течение года (за рабочий год). Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск - это промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу и продолжающийся до такой же даты следующего года. Так, если работник принят на работу 1 июня 1999 г., то рабочий год для предоставления трудового отпуска будет определяться с 1 июня 1999 г. по 31 мая 2000 г. и так каждый последующий год. Рабочий год для исчисления трудового отпуска может в определенных случаях сдвигаться. Если в соответствии с законодательством какой-либо период не включается в рабочий год, то рабочий год работника сдвигается на недостающее время.

В рабочий год кроме фактически отработанного времени, включаются:

* время, которое работник не работал, но за ним сохранялись прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением периода времени по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. К этому времени относятся периоды, когда работник освобождался от работы в связи с временной нетрудоспособностью, удостоверенные больничным листом, период отпуска по беременности и родам, время нахождения на военных сборах, время исполнения государственных обязанностей (вызов в суд в качестве народного заседателя), время обучения на курсах по подготовке и переподготовке кадров и др.;
* время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года. Если, например, в данном рабочем году работнику предоставлялись учебные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 30 календарных дней, то рабочий год сдвигается на 16 календарных дней (30-14). Это означает, что приведенный выше рабочий год будет исчисляться не с 1 июня по 31 мая, а с 1 июня по 16 июня, следующий рабочий год будет исчисляться уже с 17 июня по 16 июня.

время оплаченного вынужденного прогула;

другие периоды, в отношении которых законодательством или коллективным договором предусмотрено включение их в рабочий год.

Фактически отработанное время одинаково при полном, сокращенном и неполном рабочем времени и не зависит от продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

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

Постановлением № 100 также установлен порядок предоставления отпусков свыше 24 календарных дня. Предусмотрено, что продолжительность основного отпуска определяется пропорционально отработанному времени: при достижении совершеннолетия в течение рабочего года работником моложе 18 лет за время, проработанное до исполнения 18 лет, - из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года - из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе; работнику, имеющему инвалидность, если в течение рабочего года при очередном переосвидетельствовании медико-реабилитационной экспертной комиссией группа инвалидности не устанавливается, за время нахождения на группе инвалидности в данном рабочем году - из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года - из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе.

Например, несовершеннолетний работник поступил на работу 1 сентября 2007 г. 30 мая 2008 г. ему исполняется 18 лет. Продолжительность отпуска за рабочий год с 1 сентября 2007 г. по 31 августа 2008 г. будет исчисляться следующим образом:

За период с 1 сентября по 30 мая (за 9 месяцев) отпуск будет исчисляться из расчета 30 календарных дней. 30 : 12 Ч 9 = 22,5 дней (в результате округления - 23 дня). За период с 31 мая по 31 августа (3 месяца) отпуск будет исчисляться из основного отпуска, предусмотренного согласно выполняемой работе, из расчета 24 дней. 24 : 12 ЧЧ 3 = 6 дней. Общая продолжительность отпуска составит 29 календарных дней (23 + 6).

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.

Законом № 272-З кардинально изменился порядок и условия предоставления дополнительных отпусков за работу с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день и за продолжительный стаж работы.

Среди всех видов дополнительных отпусков отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы занимают особое место. Их предоставление направлено на реализацию конституционного права граждан не только на отдых, но и на охрану здоровья.

Трудовой кодекс в прежней редакции предусматривал право на дополнительный отпуск только за работу с вредными условиями труда; новая редакция ст. 157 ТК предусматривает дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

При этом работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск предоставляется на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

Отдельно выделены работники, труд которых связан с особенностями выполнения работы. Им предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.

Продолжительность данных отпусков ТК не установлена.

Частью 3 ст. 157 ТК предусмотрено, что порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы" установлена продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 7 до 28 календарных дней (Приложение 1), а за особый характер работы от 4 до 42 календарных дней (Приложения 2-8).

Установлено, что дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда. В счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день. Если аттестация рабочего места по условиям труда проведена в течение рабочего года работника, то дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется пропорционально отработанному времени: до проведения аттестации - на условиях, действовавших до ее проведения (по результатам предыдущей аттестации), за остальное время - по результатам вновь проведенной аттестации.

Для реализации положений указанной статьи установлено, что аттестация рабочих мест по условиям труда для определения права на сокращенную продолжительность рабочего времени и (или) дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должна быть проведена нанимателем до 31 декабря 2008 г. До проведения аттестации рабочих мест сокращенная продолжительность рабочего времени и (или) дополнительный отпуск предоставляются на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утверждаемого Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Дополнительный отпуск за особый характер работы предоставляется:

* работникам, занятым на подземных горных работах в рудниках (шахтах), открытых горных работах, работах на поверхности рудников (шахт), транспортировке и рудоподготовке, обогащении полезных ископаемых (Приложение 2);
* работникам горно-спасательных отрядов;
* работникам, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений;
* авиационному персоналу гражданской авиации;
* инструкторам-парашютистам, инструкторам парашютно-десантной подготовки, парашютной и десантно-пожарной службы, авиапожарной команды, десантно-пожарной (парашютно-пожарной) группы, парашютистам (десантникам)-пожарным;
* работникам организаций Республики Беларусь, направленным на работу в страны с тяжелыми климатическими условиями (Приложение 5);
* участвующим в арктических и антарктических экспедициях;
* работникам лабораторий аналитического контроля системы Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды;
* работникам, занятым в лесном хозяйстве (Приложение 7);
* работникам творческого объединения "Национальный академический Большой театр оперы и балета Республики Беларусь", государственных театрально-зрелищных учреждений "Национальный академический Большой театр оперы Республики Беларусь" и "Национальный академический Большой театр балета Республики Беларусь" (Приложение 8). Продолжительность дополнительного отпуска за особый характер работы определена с учетом вредных и (или) опасных условий труда. Для его предоставления проведение аттестации не требуется.

В тех случаях, когда работник имеет право на получение дополнительного отпуска по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований, дающему право на дополнительный отпуск большей продолжительности.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ.**

Этот отпуск предоставляется тем категориям работников, для которых установлен ненормированный рабочий день. Законом № 272-З дано определение ненормированного рабочего дня.

Согласно ст. 118-1 ТК ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК).

По ранее действовавшему законодательству перечень работников с ненормированным рабочим днем утверждался Правительством или уполномоченным им органом. В настоящее время в соответствии с ч. 2 ст. 118-1 ТК категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Так, согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день" ненормированный рабочий день не устанавливается:

* работникам, указанным в п. 1-4 ч. 2 ст. 115 ТК;
* лицам, работающим по совместительству;
* работникам, которым установлен режим рабочего времени при сменной работе;
* работникам, занятым на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем;
* работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени;
* работникам со сдельной оплатой труда.

Согласно ст. 158 ТК работникам с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

Предписания Закона № 372-З о том, что отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются за счет собственных средств нанимателя, будут способствовать тому, что наниматель должен будет четко организовывать работу персонала, чтобы работа выполнялась в пределах рабочего времени и не возникала необходимость ее выполнения за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. При решении вопроса о продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день будет учитываться объем фактической переработки нормы продолжительности рабочего времени.

К сожалению, законодательством не установлено, переработка какого количества рабочего времени должна учитываться при решении вопроса об установлении работнику ненормированного рабочего дня.

При этом следует иметь в виду, что продолжительность рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем не может быть меньше, чем установлено законодательством (ст. 112-114 ТК). В ст. 118-1 ТК указано об эпизодическом выполнении работником работы за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Однако ни в коем случае не может быть ежедневное привлечение к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени или, более того, как это иногда применялось на практике, привлечение к работе в выходные дни, мотивируя тем, что у работника ненормированный рабочий день.

Часть 2 ст. 158 ТК предусматривает, что порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Это означает, что если в организации заключается коллективный договор, то конкретная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день в пределах установленных ТК 7 календарных дней, порядок и условия их предоставления определяются в коллективном договоре. При этом перечень работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности их отпуска за ненормированный рабочий день, условий предоставления этого отпуска является, как правило, приложением к коллективному договору.

Установление нового перечня, порядка и условий предоставления отпуска за ненормированный рабочий день влечет внесение изменений и дополнений в коллективный договор организации, которые должны быть произведены в соответствии со ст. 372 ТК.

Если в организации коллективный договор не заключается (отсутствует профсоюз), то сам наниматель может утвердить локальный нормативный правовой акт, который может, например, называться Положением о порядке и условиях предоставления отпуска за ненормированный рабочий день. В этом документе должен быть предусмотрен перечень работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность этого отпуска, условия предоставления данного отпуска.

При определении условий предоставления отпуска за ненормированный рабочий день в коллективном договоре или нанимателем может быть установлено, какое количество фактической переработки рабочего времени будет соответствовать определенной продолжительности этого отпуска.

Законом допускается установление работнику ненормированного рабочего дня, конкретной продолжительности отпуска за данный режим работы, порядок и условия его предоставления не только в коллективном договоре или нанимателем, но и в трудовом договоре (контракте) с конкретным работником.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ**

В результате внесенных изменений в ТК продолжительность этого отпуска уменьшена с 4 до 3 календарных дней. Конкретная же продолжительность этого отпуска, предоставляемого за счет собственных средств нанимателя, порядок и условия его предоставления определяются в коллективном договоре, а в случае его отсутствия - в трудовом договоре (контракте) с работником или нанимателем.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА**

За счет собственных средств нанимателя могут устанавливаться дополнительные поощрительные отпуска коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений, а трудовым договором - персонально. Дополнительные поощрительные отпуска устанавливаются сверх всех отпусков, на которые работник имеет право.

**СУММИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ**

Статьей 162 ТК в новой редакции предусмотрено, что дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску (ч. 1 ст. 155 ТК), если иное не предусмотрено актами законодательства. Речь идет об отпуске продолжительностью 24 календарных дня. Пунктом 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы" установлено, что к основному отпуску продолжительностью более 24 календарных дней, установленному Правительством Республики Беларусь, присоединяются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, предоставляемые работникам: признанным инвалидами, моложе 18 лет, работающим в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Сверх трудовых отпусков и без ограничения предела о продолжительности трудового отпуска работникам предоставляются дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные ст. 160 ТК и п. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.05.2008) (далее - Декрет № 29).

Законом не предусмотрено поглощение более длительным по продолжительности дополнительного отпуска менее длительного дополнительного отпуска.

Дополнительные отпуска предоставляются, как правило, одновременно с основным трудовым отпуском.

**ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ**

Право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работников по истечении шести месяцев работы у данного нанимателя. Отпуск предоставляется за время работы у данного нанимателя.

Для отдельных категорий работников наниматель обязан по их требованию предоставить им отпуск до истечения шестимесячного срока работы. К таким лицам относятся:

* женщины - перед отпуском по беременности и родам или после него;
* лица моложе 18 лет;
* работники, принятые на работу в порядке перевода;
* совместители, если трудовой отпуск по основной работе приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
* участники Великой Отечественной войны;
* женщины, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
* работники, обучающиеся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;
* в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Работающим женам (мужьям) военнослужащих по их желанию трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен).

В предусмотренных случаях трудовой отпуск работнику предоставляется авансом. Однако отпуск предоставляется полной продолжительности и с выплатой заработной платы за все дни предоставляемого отпуска.

Кроме перечисленных случаев допускается предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков.

Трудовой отпуск предоставляется за каждый рабочий год, который начинается со дня истечения предыдущего рабочего года. За второй и последующие годы отпуск может предоставляться и авансом. Однако и в этом случае он предоставляется и оплачивается в полном размере, а не пропорционально отработанному времени. Не допускается предоставление трудового отпуска авансом в счет рабочего года, который еще не начался. Например, рабочий год у работника начинается 1 сентября, и за прошедший год трудовой отпуск полностью использован. Следовательно, отпуск за новый рабочий год, в том числе и авансом, может быть предоставлен не ранее 1 сентября.

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза. При этом необходимо соблюдать очередность предоставления отпусков, например, не допускается предоставление отпуска в течение нескольких лет подряд в зимнее время, если только это не происходит по желанию работника.

**ГРАФИК ОТПУСКОВ**

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех работников. При этом в графике может быть предусмотрен только определенный месяц предоставления отпуска или конкретная дата начала отпуска. График отпусков - это локальный нормативный акт, обязательный как для работников, так и для нанимателей.

При составлении графиков должны учитываться требования законодательства о предоставлении отпусков отдельным категориям работников в летнее или удобное время либо во время, определенное законом. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуска по желанию работника.

В летнее или другое удобное время отпуска предоставляются:

лицам моложе 18 лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах - в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на Чернобыльской АЭС;

донорам, которым выданы знаки "Почетный донор Республики Беларусь", "Почетный донор СССР", "Почетный донор общества Красного Креста БССР";

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

В определенный период отпуска предоставляются:

* работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, ? перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;
* работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ? в период этого отпуска;
* работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
* учителям (преподавателям) общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, специальных учебно-воспитательных учреждений, специальных учреждений образования, специализированных учреждений производственного обучения - в летнее время;
* женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
* работающим женам (мужьям) военнослужащих ? одновременно с отпуском их мужей (жен).

Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем. Как правило, с целью обеспечения нормальной деятельности предприятия отпуска должны распределяться равномерно в течение месяца.

Законодательством не предусмотрена обязанность работника подавать заявление о предоставлении отпуска, запланированного графиком. Однако если работнику по его просьбе предоставляется отпуск в другое время, то в этом случае он должен подать письменное заявление.

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 дней. Отпуск оформляется приказом (распоряжением) нанимателя или запиской об отпуске. По просьбе работника наниматель может изменить время начала отпуска, предусмотренного в графике.

Наниматель обязан предоставить работнику отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года. Исключением из этого правила могут быть случаи, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя. В этом случае с согласия работника допускается перенос части отпуска на следующий рабочий год. Работнику в этом случае в обязательном порядке в текущем рабочем году предоставляется часть отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещается непредоставление трудового отпуска.

**ПЕРЕНОС ИЛИ ПРОДЛЕНИЕ ОТПУСКА**

В определенных законом случаях работник имеет право на перенос или продление трудового отпуска:

* 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 обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
* в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;
* с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если эти причины наступили 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. Если же эти причины наступили до начала отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

При этом продление отпуска или перенос его на другое время не производится автоматически. Например, работник во время трудового отпуска заболел и находился на больничном в течение 10 дней. В этом случае работник должен уведомить нанимателя о наличии у него листка нетрудоспособности и сообщить о порядке дальнейшего использования дней отпуска - о продлении предоставленного отпуска или перенесении неиспользованных в связи с временной нетрудоспособностью дней отпуска на другое время. Срок предоставления неиспользованных дней отпуска определяется по соглашению между работником и нанимателем.

**ПЕРЕНОС ОТПУСКА**

Трудовым кодексом предусмотрено право нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска 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 (ст. 172 ТК). В этих случаях трудовые отпуска всем работникам или некоторым из них могут быть предоставлены с отступлением от графика.

Трудовым кодексом установлено также принципиально новое положение о праве нанимателя отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается его использовать в установленный срок без законных оснований, кроме случаев увольнения. При этом следует иметь в виду, что применение этого положения закона является правом, а не обязанностью нанимателя. Такое право наступает у нанимателя:

* при отсутствии у работника законных оснований для отказа в использовании отпуска;
* отпуск работнику предоставлен с соблюдением установленного порядка.

В то же время ст. 173 ТК не содержит перечня законных оснований для отказа работника от использования отпуска. Поэтому основания для отказа работника в использовании трудового отпуска могут быть предусмотрены в актах законодательства или коллективном договоре (соглашении).

**РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ЧАСТИ**

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части. Ранее действовавшим законодательством не было установлено, на сколько частей может быть разделен отпуск. При разделении отпуска на части требуется соблюдение условия о том, что одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Не имеет значения, в какой последовательности эти части будут использованы.

Трудовым кодексом предусмотрено право нанимателя с письменного согласия работника отозвать работника из отпуска. В этом случае трудовой отпуск работника прерывается. Неиспользованная часть отпуска по соглашению между работником и нанимателем предоставляется в текущем году или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Неиспользованный отпуск может также компенсироваться в денежной форме. Наниматель должен издать приказ об отзыве работника из трудового отпуска с указанием условий использования оставшейся части отпуска.

Обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска, могут определяться коллективным договором.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Запрещается перенос дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда на следующий год или замена его денежной компенсацией.

**ОПЛАТА ОТПУСКНЫХ**

За время трудового отпуска за работниками сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 "Об утверждении условий и порядка исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством, а также перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 27.03.2006) утверждены условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

Средний заработок, сохраняемый за время трудового и социального отпусков, для определения размера денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск (выплаты компенсации) исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала отпуска (выплаты компенсации), независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск (выплачивается компенсация).

Средний заработок определяется путем умножения среднедневного заработка на количество календарных дней отпуска. При этом среднедневной заработок определяется путем деления заработной платы, фактически начисленной работнику за месяцы, принимаемые для исчисления среднего заработка, сохраняемого за время отпуска (выплаты компенсации), на число этих месяцев и на среднемесячное количество календарных дней, равное 29,7 (исчисленное в среднем за 5 лет).

При разделении отпуска на части исчисление сохраняемого среднего заработка осуществляется для каждой части в таком же порядке.

В случае продления отпуска в связи с болезнью работника, привлечения его в период нахождения в отпуске к выполнению государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством, дни, на которые продлен отпуск, дополнительно не оплачиваются, поскольку за них работник получил сохраняемый средний заработок перед уходом в отпуск.

В случае отзыва работника из отпуска и переноса оставшейся его части на другой срок сумма выплаченного среднего заработка, приходящаяся на перенесенные дни отпуска, засчитывается в счет заработной платы за выполненную работу или отработанное время. Для оплаты дней неиспользованной части отпуска средний заработок исчисляется в установленном порядке.

В случае, когда работник перед уходом в отпуск отработал у нанимателя менее года, средний заработок исчисляется исходя из заработной платы за полные месяцы, отработанные до ухода в отпуск.

Для работников, не отработавших у нанимателя ни одного полного месяца до предоставления ему отпуска, заработная плата, сохраняемая за время отпуска (выплаты компенсации), исчисляется в следующем порядке:

* определяется среднечасовой заработок путем деления заработной платы, начисленной работнику за отработанное время, предшествующее уходу в отпуск, на количество отработанных им часов в данном периоде;
* исчисляется среднемесячный заработок путем умножения среднечасового заработка на среднемесячное количество расчетных рабочих часов, определенное делением соответствующей годовой расчетной нормы рабочего времени на 12 месяцев;
* определяется среднедневной заработок путем деления среднемесячного заработка (с учетом корректировки в связи с повышением тарифных ставок и окладов, если такое повышение имело место в данном периоде) на 29,7;
* рассчитанный среднедневной заработок умножается на количество календарных дней отпуска.

В таком же порядке исчисляется средний заработок работникам, которые в течение всех 12 месяцев и более освобождались от работы без сохранения или с частичным сохранением заработной платы (например, женщинам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком) и не отработавшим ни одного полного месяца после выхода на работу до начала отпуска (выплаты компенсации).

Этим же постановлением утвержден перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка.

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска. Работникам, работающим по контракту, заработок за время отпуска должен быть выплачен за день до начала отпуска (п. 13 Примерной формы контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 "Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.12.2007)). В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив нанимателя о причинах своего поступка. В этом случае трудовой отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

**ЗАМЕНА ОТПУСКА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ**

Трудовой кодекс допускает замену трудовых отпусков (основного и дополнительного) денежной компенсацией. В связи с изменениями законодательства изменились условия замены отпуска денежной компенсацией. Сейчас согласно ст. 161 ТК часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Отпуска, предоставляемые авансом, предоставляемые беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет, работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, замене денежной компенсацией не подлежат.

Предоставление отпуска авансом имеет место в любом случае, когда он предоставляется до окончания текущего рабочего года, т.е. периода времени со дня поступления на работу, равного 12 месяцев минус период, равный продолжительности отпуска для данного работника.

Например, работник принят на работу 4 мая 2007 г. Продолжительность его трудового отпуска с учетом права дополнительного отпуска, в том числе поощрительный отпуск, предоставляемый в соответствии с Декретом № 29 - 29 календарных дней. Отпуск предоставляется за рабочий год с 4 мая 2007 г. по 3 мая 2008 г. Рабочий год этого работника будет состоять из 11 месяцев и 2 дней фактической работы и 29 дней отпуска. Только в случае предоставления такому работнику отпуска не ранее 6 апреля 2008 г. отпуск не будет считаться предоставленным авансом.

Замена отпуска денежной компенсацией производится только по соглашению сторон с обязательным представлением работником письменного заявления.

При увольнении, независимо от основания, работнику, который не использовал трудовой отпуск или использовал его не полностью, выплачивается денежная компенсация. Эта компенсация выплачивается за полный трудовой отпуск, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую он имеет право). Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

**СРОК ДАВНОСТИ**

На практике возникает вопрос о том, применяются ли сроки давности на требования работника о предоставлении отпусков за прошлое время или выплате денежной компенсации за неиспользованные отпуска за прошлые годы. Поскольку трудовые отношения с работником продолжаются, то наниматель не освобождается от обязанности предоставить отпуска за прошлое время или выплатить за них денежную компенсацию. При увольнении работника наниматель обязан выплатить работнику компенсацию за все неиспользованные отпуска или неиспользованные части отпуска. Если трудовые отношения продолжаются, вопрос о предоставлении отпуска реально или выплаты за него денежной компенсации решается по соглашению сторон.

**УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Если работник увольняется до окончания рабочего года, в счет которого использовал предоставленный авансом трудовой отпуск, наниматель имеет право удержать из заработной платы денежную сумму, равную выплатам за неотработанную часть отпуска. Однако удержание не допускается, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 1, 2, 4 и 5 ст. 35, п. 1, 2 и 6 ст. 42, п. 1, 2 и 6 ст. 44 ТК по собственному желанию в связи с направлением на обучение или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.

Следует обратить внимание, что Законом № 272-З расширен перечень оснований увольнения, при которых наниматель не может производить удержания за неотработанные дни отпуска. Это наиболее часто встречающиеся в настоящее время основания увольнения - соглашение сторон (п. 1 ст. 35 ТК) и истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК). В случае, если контракт заключался с работником, работавшим у данного нанимателя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, то срок контракта и рабочий год могут не совпадать, и в связи с этим увольнение по истечении срока контракта может быть произведено до окончания рабочего года. Например, не будут совпадать рабочий год и срок контракта, если работник поступил на работу к нанимателю 3 мая 1995 г., а контракт с ним был заключен в октябре 1999 г. В соответствии с новой редакцией ст. 107 ТК при увольнении работника после 26 января 2008 г. в связи с истечением срока контракта или по соглашению сторон наниматель не вправе производить удержания за неотработанные дни отпуска.

**СОКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ОТПУСКА**

Законом предусмотрено, что за прогул без уважительной причины наниматель имеет право уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше минимальной - 24 календарных дня.

Условия и порядок сокращения трудового отпуска на число дней прогула регламентируется на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка и коллективными договорами.

**ОТПУСКА ЗА ПРОШЛЫЙ ПЕРИОД**

После вступления в силу Закона № 272-З возникают вопросы о порядке предоставления трудовых отпусков и их исчислении.

Согласно ст. 2 Закона № 272-З трудовые отпуска (их части), право на которые возникло, но не было реализовано до вступления в силу Закона, предоставляются (компенсируются) полностью или пропорционально отработанному времени до 31 декабря 2008 г. в соответствии с законодательством, действовавшим до вступления в силу данного Закона.

Это означает, что в случае наличия у работника неиспользованных трудовых отпусков за прошлое время (например, 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007 рабочие годы) работник в течение всего 2008 года может реализовать свое право на предоставление трудового отпуска реально или по договоренности с нанимателем заменить трудовой отпуск денежной компенсацией по законодательству о труде, действовавшему до 26 января 2008 г. При этом будут действовать и правила предоставления трудовых отпусков за прошлое время. Работник должен использовать реально не менее 7 календарных дней за каждый рабочий год. Подлежит реальному использованию также дополнительный отпуск за вредные условия труда. Отпуска за прошлое время могут быть разделены на несколько частей.

Трудовой отпуск за 2007-2008 рабочий год в 2008 году будет предоставляться в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в каждой организации. Если рабочий год состоит из периодов, приходящихся на время до 26 января и после 26 января, то исчисление продолжительности отпуска будет производиться пропорционально соответствующим периодам.

Например, рабочий год работника составляет период с 1 июня 2007 г. по 31 мая 2008 г. Работник имеет право только на основной трудовой отпуск (21 календарный день, после 26 января - 24 календарных дня). За 8 месяцев работы (с 1 июня по 25 января) отпуск исчисляется исходя из его продолжительности ? 21 календарный день (21 : 12 Ч 8 == 14). За 4 месяца рабочего года (с 26 января по 31 мая 2008 г.) работник имеет право на отпуск продолжительностью 8 календарных дней (24 : 12 Ч 4 = 8). Таким образом, продолжительность трудового отпуска за 2007-2008 рабочий год будет составлять 22 календарных дня.

Если у работника рабочий год начинается после 26 января 2008 г., то продолжительность его трудового отпуска будет исчисляться по законодательству, действующему с 26 января 2008 г.

Этот отпуск будет предоставляться уже по новым правилам. В соответствии со ст. 171 ТК только часть трудового отпуска, превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией. В приведенном примере работник должен реально использовать 21 календарный день. Только за один день может быть выплачена денежная компенсация. Отпуска, предоставляемые авансом, предоставляемые беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет, работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, замене денежной компенсацией не подлежат.

Отпуск за 2007-2008 рабочий год, предоставляемый в 2008 году можно будет по договоренности между работником и нанимателем разделить только на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Это означает, что в коллективном договоре может быть установлен иной порядок разделения отпуска на части (в том числе может быть сохранен порядок, который был предусмотрен ранее действовавшей редакцией ст. 174 ТК). Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (в нашем примере 14 и 8). По прежнему законодательству количество частей отпуска не было ограничено, что позволяло работнику получать в общей сложности отпуск гораздо большей продолжительности, чем предусмотрено законом, используя неоднократно выходные дни. Например, если работнику предоставлялась часть отпуска продолжительностью 5 календарных дней с понедельника, то в результате он получал фактически 9 календарных дней отдыха.

**ОТПУСК С ПОСЛЕДУЮЩИМ УВОЛЬНЕНИЕМ**

По-новому регулируются вопросы предоставления отпуска с последующим увольнением. Если по первоначальной редакции ст. 178 ТК отпуск с последующим увольнением мог предоставляться и в том случае, когда время отпуска полностью или частично выходило за пределы срока договора, и в этом случае днем увольнения считался последний день отпуска, то ТК в новой редакции предусматривает, что при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется в пределах срока трудового договора. Статья 178 ТК дополнена новой частью, согласно которой при предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск «Беларусь» 1997.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З. Принят Палатой представителей 28 октября 1998 года. Одобрен Советом Республики 19 ноября 1998 года. (Ведомости Национального собрания Республики Беларусь, 1999 г., № 7-9, ст.101.). ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2008г.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2008г.
4. Василевич Г.А. Конституционное право Республики Беларусь: Учебник. – Минск: Книжный дом; Интерпрессервис, 2003. – 882с.
5. Колбасин Д.А. Гражданское право. Общая часть. - Мн.: ПолиБиг. По заказу общественного объединения «Молодежное научное общество». 1999. - 374с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
7. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
8. Трудовое право: Учебник/В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006с.
9. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
10. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.