

Социальный отпуск

Статьей 149 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрено, что работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных ТК.

Социальные отпуска имеют целевой характер. Они предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей в соответствии с ТК (часть 1 статьи 183 ТК).

Право работников на социальные отпуска не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации (часть 2 статьи 183 ТК).

По инициативе работника в случае достижения договоренности с нанимателем ему предоставляется кратковременный отпуск без сохранения заработной платы: по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам (статья 190 ТК). Такой отпуск предоставляется по письменному заявлению работника и должен составлять в сумме не более 30 календарных дней в течение года (часть 1 статьи 190 ТК). Большая продолжительность данного отпуска может быть предусмотрена коллективным договором, соглашением, нанимателем.

При этом следует отметить, что наниматель вправе предоставить работнику отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по своей инициативе (статья 191 ТК).

При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

В случае предоставления такого вида отпуска размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Отпуск предоставляется по инициативе нанимателя, но с обязательного согласия работника (статья 191 ТК).

Наниматель имеет возможность предоставить работнику такой вид социального отпуска при соблюдении двух условий, таких как:

- наличие необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема. У нанимателя в обязательном порядке должно иметься обоснование такой необходимости;

- отсутствие другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

Если работник не согласен на предоставление ему социального отпуска по инициативе нанимателя и у нанимателя отсутствует другая работа, на которую можно перевести работника в соответствии с трудовым законодательством, работник будет считаться находящимся в простое по вине нанимателя. В таком случае наниматель будет обязан выплачивать работнику заработную плату не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада (часть 1 статьи 71 ТК).

Размер сохраняемой заработной платы может быть закреплён в коллективном, соглашении. Если в локальном правовом акте нанимателя такие условия не установлены, размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между сторонами.

Согласие работника на предоставление социального отпуска по инициативе нанимателя может быть выражено в подписании соответствующего приказа.

Продолжительность предоставляемого работнику на основании статьи 191 ТК отпуска суммарно не должна превышать шести календарных месяцев в течение календарного года.

Главный государственный инспектор
Могилевского областного управления
Департамента государственной
инспекции труда

Н.И. Путикова