

Продолжительность отпуска за свой счет

В последнее время участились обращения граждан по вопросу возможной продолжительности отпуска без сохранения заработной платы сроком более 30 календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем и по инициативе нанимателя.

Предоставление отпуска по договоренности между нанимателем и работником регламентировано статьей 190 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Так, по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью 1 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.

Уважительность причин, послуживших основанием для предоставления работнику социального отпуска без сохранения заработной платы, оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

Таким образом, предоставление отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительностью более 30 календарных дней допускается при наличии согласия нанимателя, а также в случаях закрепления в локальных правовых актах нанимателя данного условия.

Предоставление отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемого по инициативе нанимателя, регламентировано статьей 191 ТК. Так, 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. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Необходимо отметить, что вопросы предоставления работнику отпусков, в том числе социальных отпусков без сохранения заработной платы, с частичным сохранением заработной платы, отнесены законодательством в соответствии с пунктом 7 части 2 статьи 236 ТК к разряду трудовых споров.

В соответствии со статьей 233 ТК индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) судами.

Главный государственный инспектор
Могилевского областного управления
Департамента государственной инспекции труда

Н.И. Путикова