

ТРУДОВОЙ ОТПУСК, освобождение от работы по трудовому договору на определённый период для отдыха с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК Республики Беларусь. Это гарантированный Конституцией Республики Беларусь и различными международными договорами, участницей которых является Республика Беларусь, наиболее продолжительный вид времени отдыха, предоставляемый работникам.

Право на отпуск имеют все работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключённого ими трудового договора, формы организации и оплаты труда (ст. 154 ТК). Т. о. предоставляется за работу в течение рабочего года, т. е. ежегодно (ч. 2 ст. 153 ТК). Рабочий год, как правило, не совпадает с календарным, но равен ему по продолжительности и исчисляется для каждого работника со дня приёма на работу (ст. 163 ТК). В рабочий год включаются фактически отработанное время и периоды, приравненные к нему на основании ч. 2 ст. 164 ТК. К ним относятся время, которое работник не работал, но за ним, согласно законодательству или коллективному договору, сохранялись прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет; время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года; время оплаченного вынужденного прогула; другие периоды, не отвечающие условиям п. 1 – 3 ст. 164 ТК, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.

На время Т. о. за работником сохраняется прежняя работа. Под прежней понимается работа, выполнявшаяся до отпуска у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации на том же рабочем месте (ч. 3 ст. 153 ТК). Это обеспечивает предоставление работнику определённых гарантий в период Т. о., в частности, невозможность увольнения работника по инициативе нанимателя (за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) (ч. 2 ст. 43 ТК).

На время Т. о. за работником сохраняется средний заработок (ст. 81, ч. 2 ст. 153, ст. 175 ТК), а не заработная плата, как определено в ч. 1 ст. 150 ТК. На основании указанных статей ТК условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время Т. о., определяются согласно Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утверждённой постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 (с изм. и доп. по состоянию на 06.11.2008). Наниматель обязан выплатить средний заработок за время Т. о. не позднее чем за 2 дня до его начала (ст. 176 ТК).

Основная цель предоставления Т. о. – отдых, восстановление работоспособности, укрепление здоровья и реализация иных личных потребностей работника (ч. 1 ст. 153 ТК).

Т. о. подразделяются на основной и дополнительные (ч. 2 ст. 150 ТК). Основной Т. о. не может быть менее 24 календарных дней (ч. 1 ст. 155 ТК).

В целях реализации ч. 2 ст. 155 ТК Советом Министров Республики Беларусь было принято Постановление от 24.01.2008 №100 «О продолжительности основного отпуска более 24 календарных дней» (с изм. и доп. по состоянию на 08.09.2008). Указанным постановлением установлены перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 1), перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 2), а также условия предоставления данных отпусков. Цель предоставления основных отпусков более 24 календарных дней – гарантировать работникам более длительный отдых с учётом характера их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и некоторых других обстоятельств.

Дополнительные отпуска, в отличие от основного Т. о., предоставляются некоторым категориям работников с учётом специфики их трудовой деятельности либо в качестве поощрения за работу у определённого нанимателя. В ТК установлены следующие дополнительные отпуска: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157); за ненормированный рабочий день (ст. 158); за продолжительный стаж работы (ст. 159); дополнительные поощрительные отпуска (ст. 160).

Е.В. Мотина