О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОТПУСКА

Порядок и условия предоставления работникам трудовых отпусков предусмотрен законодательством и отлича­ется от предоставления социальных отпусков.

Под социальным отпуском понимается вре­менное освобождение от работы по трудовому договору в определенных социальных целях с сохранением прежней работы и в установленных случаях заработной платы. К таким целям отно­сятся создание благоприятных условий для мате­ринства, ухода за детьми, образования без отры­ва от производства, удовлетворения семейно-­бытовых потребностей и другое в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Выделяют следующие виды социальных отпусков:

-по беременности и родам;

-по уходу за детьми;

-в связи с получением образования;

- в связи с катастрофой на ЧАЭС;

-по уважительным причинам личного и семейного характера.

Указанный перечень социальных отпусков определяется как исчерпывающий.

Все социальные отпуска можно условно разделить на две группы:

-отпуска, которые наниматель обязан пре­доставить;

-отпуска, которые наниматель вправе пре­доставить.

Согласно ст. 189 ТК, наниматель обязан пре­доставить кратковременный отпуск без сохра­нения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категори­ям работников:

-женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в воз­расте до 18 лет;

-Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического труда, полным кавале­рам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

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

-лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

-инвалидам, работающим на производ­ствах, в цехах и на участках, специально пред­назначенных для труда этих лиц;

-иным работникам в случаях, предусмо­тренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

К другим работникам в случаях, предусмо­тренных законодательством, например, мож­но отнести работников, допущенных к вступи­тельным испытаниям при приеме в учрежде­ния, обеспечивающие получение высшего и среднего специального образования.

Установленная законодательством про­должительность отпуска 14 календарных дней предусмотрена как предельная без установле­ния минимальной ее величины. Поэтому в каж­дом конкретном случае продолжительность определяется по соглашению между работни­ком и нанимателем.

Этот отпуск работник может использовать в каждом календарном году целиком или по частям, а также вместе с трудовым отпуском или отдельно от него в период, согласованный сторонами.

К социальным отпускам, которые по обще­му правилу наниматель имеет право, но не обя­зан предоставить работнику, в том числе отно­сится кратковременный отпуск. Слово «может» употребляется в статье 190 ТК, т. е. эта норма не носит обязательного характера. Однако из нее есть исключение, о котором речь пойдет ниже.

Кратковременный отпуск предоставляется по следующим уважительным причинам:

-для работы над диссертацией;

-для написания учебников;

-по семейно-бытовым причинам (напри­мер, заключение брака);

-по иным уважительным причинам.

Данныепричины изложены в ст. 190 ТК, согласно которой указанный отпуск работни­ку предоставляется по его письменному заяв**­**лению без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не пред­усмотрено коллективным договором, соглаше­нием. При этом уважительность причин оценивает наниматель.

Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника при наличии у него ува­жительных помимо тех, которые пред­усмотрены ч. 1 ст. 189 ТК.

Максимальная продолжительность отпуска - 30 календарных дней, минимальная продолжи­тельность отпуска не ограничена. Конкретная продолжительность отпуска определяется по договоренности между работником и нанима­телем в зависимости от степени уважительно­сти причин, возникших у работника, что оцени­вается нанимателем.

Конкретные причины предоставления отпуска, его продолжительность в любой орга­низации могут быть предусмотрены в коллек­тивном договоре. Например, к таким причинам относятся:

-заключение брака;

-рождение ребенка (детей);

-поступление ребенка в 1-й класс;

-переезд на новое место жительства;

-смерть близкого родственника.

Главным критерием для предоставления кратковременного отпу­ска является уважительность причины. На данное обстоятельство указывает содержание определенных норм законодательства о труде.

На практике возможны два варианта оцен­ки уважительности таких причин.

Первый вариант. Наниматель самостоя­тельно определяет, является ли причина, заяв­ленная работником, уважительной. Если, по мнению нанимателя, она неуважительная, в предоставлении кратковременного отпуска будет отказано, при этом обосновывать отказ не потребуется.

Второй вариант. Перечень уважительных причин может быть закреплен в соглашении или в коллективном договоре. Закрепление перечня таких причин в коллективном дого­воре организации делает предоставление кратковременного отпуска обязательным для нанимателя.

Таким образом, можно сделать вывод, что по общему правилу сам по себе факт наличия у работника уважительной причины еще не обязывает нанимателя предоставить такой вид социального отпуска.

В целом порядок предоставления кратко­временного отпуска схож с порядком предо­ставления других социальных отпусков.

В отличие от трудовых отпусков, предостав­ляемых за работу в течение года, социальные отпуска предоставляются вне зависимости от продолжительности, места и вида работы, наи­менования и организационно-правовой фор­мы организации.

Пример. В ОАО «Рога и копыта» на время выполне­ния сезонных работ принят кочегар. Через 2 недели после трудоустрой­ства данный работник обратился к нани­мателю с заявлением о предоставлении ему кратковременного отпуска продолжительно­стью 1 календарный день в связи с рождением ребенка.

Коллективный договор ОАО содержит перечень уважительных причин (в том числе и рождение ребенка), при наступлении кото­рых работнику организации предоставляется кратковременный отпуск. Данный работник при трудоустройстве письменно выразил свое согласие на распространение на него действия коллективного договора. Несмотря на то, что работник принят на время сезонных работ и проработал всего 2 недели, его просьба была удовлетворена.

В соответствии со ст. 151 ТК продолжи­тельность отпусков работников исчисляется в календарных днях, независимо от вида отпуска (трудовой или социальный). Следовательно, продолжительность кратковременного отпу­ска, как и всех остальных видов отпусков, исчис­ляется в календарных днях, соответственно, он не может быть меньше 1 календарного дня.

Пример. Работник обратился к нанима­телю с заявлением о предоставлении ему 3 августа 2017 г. отпуска с 15.00 по 17.00 по причине необходимости посещения медицин­ского учреждения. Поскольку продолжительность социального отпуска не может быть менее 1 календарного дня, наниматель отказал работнику в предоставлении отпуска на 2 часа и предложил ему на 3 августа 2017 года оформить кратковременный отпуск на целый день.­

Кратковременный отпуск предоставляет­ся в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря), в котором у работника есть на него право. По общему правилу данный отпуск ограничен 30 календарными днями, соответственно, в календарном году его про­должительность не должна превышать ука­занное количество дней. Большая продолжи­тельность отпуска (например, 40 календарных дней) может быть предусмотрена в коллектив­ном договоре, соглашении либо нанимателем.

В случае, когда работник не воспользовал­ся своим правом и не использовал в текущем календарном году полагающийся ему социаль­ный отпуск, на следующий рабочий год он не переносится и не заменяется денежной ком­пенсацией, в том числе при увольнении.

В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, по общему правилу включает­ся не более 14 календарных дней отпусков без сохранения заработной платы, предусмотрен­ных законодательством или коллективным договором.

В отличие от трудовых отпусков, в число календарных дней кратковременного отпуска, помимо рабочих и выходных дней, включают­ся государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президен­том Республики Беларусь нерабочими.

Пример. *Работнице с 5 марта 2017 г. был предоставлен кратковременный отпуск про­должительностью 5 календарных дней. На этот период приходился 1 праздничный день - 8 мар­та, объявленный нерабочим днем. Поскольку продолжительность кратковременного отпу­ска исчисляется в календарных днях (при этом исключений по его исчислению законодательством не предусмотрено), 8 марта, несмотря на то что это нерабочий праздничный день, подлежит включению в период кратковременного отпуска работницы, который заканчивается 10 марта 2017 года.*

Социальный отпуск (в отличие от трудово­го) не продлевается и не переносится.

Работнику, находящемуся в таком отпуске, пособие по временной нетрудоспособности не назначается.

Пример. *Во время кратковременного отпу­ска продолжительностью 30 календарных дней, предоставленного для работы над дис­сертацией, работник заболел и находился на стационарном излечении в больнице. По окон­чании болезни ему выдали листок нетрудоспо­собности. В связи с тем, что практически весь кратковременный отпуск работник проболел, к работе над диссертацией он не приступал. Приступив к работе, работник предъявил нанимателю листок нетрудоспособности и подал письменное заявление, в котором просил продлить кратковременный отпуск на коли­чество дней временной нетрудоспособности. Наниматель отказал данному работнику, так как возможность такого продления зако­нодательством не предусмотрена. При этом пособие по временной нетрудоспособности за период, приходящийся на время такого отпу­ска, также не было назначено.*

В соот­ветствии со ст. 43 ТК, не допускается увольнение работника в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности фили­ала, представительства или иного обособленно­го подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Таким образом, во время кратковременного отпуска по общим правилам также запрещается увольнять работника по инициативе нани­мателя. При этом нанимателю не запрещается прекращать (расторгать) трудовой договор с работником по иным основаниям (например, по соглашению сторон, по истечении срока действия трудового договора и др.).

Иногда возникает вопрос о возможности предоставления кратковременного отпуска лицам, обязанным возмещать расходы госу­дарства на содержание детей, которые поме­щены на государственное обеспечение, и тру­доустроенным на работу по судебному поста­новлению.

Отдельные вопросы, касающиеся в том числе трудовых отношений с обязанными лицами, регулируются Декретом Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 (ред. от 23 февраля 2012 г. ) «О допол­нительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях». Так, ч. 8 п. 14 указанного Декрета, помимо проче­го, определено, что обязанные лица, трудо­устроенные по судебному постановлению о трудоустройстве, имеют право на следующие социальные отпуска:

-по беременности и родам;

-по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Иные социальные отпуска, предусмотрен­ные законодательством о труде, обязанным лицам, трудоустроенным по судебному поста­новлению о трудоустройстве, не предоставля­ются.

Пример. *Обязанное лицо, трудоустроен­ное по судебному постановлению о трудо­устройстве, обратилось к нанимателю с заявлением о предоставлении ему кратко­временного отпуска без сохранения заработ­ной платы по семейно-бытовым причинам (вступление в брак). Наниматель отказал работнику в предоставлении социального отпуска. В соответствии с законодатель­ством указанные социальные отпуска обязан*ным лицам, трудоустроенным по судебному постановлению о трудоустройстве, не пре­доставляются. Таким образом, у данного лица отсутствует право на кратковременный отпуск, и отказ нанимателя в данной ситуа­ции обоснован.

Однако в случае, когда обязанное лицо тру­доустроилось самостоятельно (не по судебно­му постановлению о трудоустройстве) и полно­стью возмещает расходы по содержанию детей в добровольном порядке, оно имеет право на предоставление социальных отпусков в общем порядке, установленном законодательством о труде.

Любой отпуск, в том числе кратковремен­ный, следует оформить надлежащим обра­зом.

Инициатива предоставления данного вида отпуска исходит от работника и выража­ется в виде подачи нанимателю письменного заявления. При этом подача такого заявле­ния является обязательной, так как об этом прямо говорится в норме трудового законо­дательства. В заявлении целесообразно кон­кретизировать причину ухода в отпуск для того, чтобы наниматель мог ее надлежаще оценить.

Пример. Работница организации обрати­лась к нанимателю с письменным заявлением, в котором просила предоставить ей по ува­жительной причине кратковременный отпуск продолжительностью два календарных дня. При этом причину предоставления такого отпуска работница не уточнила. Наниматель не смог оценить уважительность причины и отказал работнице в ее просьбе.

Предоставление отпуска оформляется при­казом (распоряжением, решением) или запи­ской об отпуске. Указанные документы под­писываются уполномоченным должностным лицом - руководителем (его заместителями) организации (обособленного подразделе­ния). Кроме того, они могут быть подписаны руководителем структурного подразделения (его заместителями), специалистом или иным работником (в случае, когда они наделены соответствующими полномочиями).

Сведения о нахождении работника в крат­ковременном отпуске следует отразить в табе­ле учета рабочего времени, годовых табельных карточках и других документах. Как правило, подобный учет ведется в табелях использо­вания рабочего времени и кратковременный отпуск отмечается условным обозначением «А».