

дал определения сроков, по истечении которых лицо будет считаться постоянно проживающим на такой территории.

Требование постоянного жительства на определенной территории закреплено только в отношении реализации права инициативы проведения референдума на этой территории. Исходя из общих положений, касающихся порядка включения в списки для участия в референдуме, предусмотренных ст. 20 Избирательного кодекса, чтобы участвовать в голосовании по вопросу, вынесенному на местный референдум, можно и временно проживать на соответствующей территории. Такие нормы несколько не согласуются с порядком реализации гражданами права на местные собрания, в которых могут участвовать граждане, обладающие избирательным правом и постоянно проживающие на соответствующей территории. Таким образом, для участия в местном референдуме достаточно временное проживание на территории, а в местном собрании — только постоянное проживание.

Н.С. Березуцкая

БГЭУ, Минск

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА ЗА ПЕРВЫЙ ГОД РАБОТЫ

Работник имеет право на отпуск с момента вступления в трудовые отношения. Только в первый год работы для получения отпуска любой продолжительности в натуре по общему правилу необходимо проработать 6 месяцев. Однако это не означает, что работник не имеет права на отпуск до истечения этого срока, что подтверждается нормой ст. 166 Трудового кодекса Республики Беларусь. Таким образом, белорусский законодатель разделил право на получение отпуска в первый год работы (в том числе и получение компенсации в первый год работы) и в последующие годы. Некоторые ученые-юристы предлагали вообще отказаться от каких-либо требований к стажу в первый год работы и закрепить правило о том, что право на отпуск возникает с первого дня работы, и отпуск должен предоставляться ежегодно, т.е. в рамках данного рабочего года, а когда конкретно возникает право на реализацию отпуска — этот вопрос должен решаться по соглашению сторон трудового договора (контракта) или в порядке, установленном локальными нормативными актами. Автор согласен с приведенной точкой зрения, но считает, что в законодательстве необходимо сохранить гарантии

предоставления отпуска в первый год работы для отдельных категорий работников.

Таким образом, мы предлагаем изложить ст. 166 Трудового кодекса в следующей редакции.

“Ст. 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) полной продолжительности за первый рабочий год предоставляются работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного нанимателя в соответствии с очередностью предоставления отпусков и коллективным договором (соглашением) или трудовым договором (контрактом), если иное не предусмотрено законодательством.

В случае предоставления трудовых отпусков до истечения 6 месяцев непрерывной работы их продолжительность определяется пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Наниматель обязан предоставить трудовые отпуска полной продолжительности за первый рабочий год, независимо от стажа работы по желанию работника: женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него; лицам моложе восемнадцати лет; работникам, которым в соответствии с медицинским заключением предоставляется путевка для санаторно-курортного лечения; участникам Великой Отечественной войны; женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных заведениях, вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора.

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

Как можно заметить, в предложенном нами перечне работников, для которых сохранены льготы по предоставлению отпуска, нет совместителей, лиц принятых на работу в порядке перевода, учителей школ, преподавателей профессионально-технических учебных заведений, профессорско-преподавательского состава высших и средних специальных учебных заведений. Это обосновывается тем, что для данных категорий работников особенности предоставления отпуска целесообразнее предусматривать в трудовых договорах (контрактах), а также в локальных нормативных актах.