

- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Список литературы

1. Кеник, К. И. Истечение срока трудового договора (контракта): действия нанимателя [Электронный ресурс]. – ЭТАЛОН-ONLINE. – Режим доступа <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 18.11.2021.
2. Пезик, А.В. Контракт как особый вид трудового договора / А.В. Пезик // Национальная экономика Республики Беларусь: проблемы и перспективы развития: материалы IX Международной научно-практической конференции студентов, Минск, 13-14 апреля 2016 года / [редкол.: Г.А. Короленок (пред.) и др.]; М-во образования Респ. Беларусь, Бел. гос. экон. ун-т. – Минск: БГЭУ, 2016. – С. 283–285.
3. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы: утв. распоряжением Правительства РФ, 26 нояб. 2012 г., № 2190-р [Электронный ресурс]. – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/91>. – Дата доступа: 24.11.2021.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июл. 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1990 г.: одобр. Советом Респ. 30 июн. 1990 г.: с изм. и доп. по сост. 28.05.2021 [Электронный ресурс]. - ЭТАЛОН-ONLINE. – Режим доступа <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 18.11.2021.

<http://edoc.bseu.by>

Ю.В. Троцюк
БІП (Гродно)

ПРАВО РАБОТНИКА НА ТРУДОВОЙ ОТПУСК ЗА ПЕРВЫЙ РАБОЧИЙ ГОД

В данной статье рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха работников, такое понятие как «отпуск», а также право работника на трудовой отпуск. Особое внимание уделяется предоставлению трудовых отпусков согласно изменениям Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь), которые вступили в силу с 20 января 2020 г.

Учитывая особую актуальность вопроса, следует понимать, что отпуск является особым, самым длительным, непрерывным и многоплановым периодом освобождения работника от работы. В литературе имеют место различные подходы к трактовке понятия отпуска и видов отпусков.

Обратим внимание, что впервые понятие трудовой и социальный отпуск было введено отменой Кодекса законов о труде Республики Беларусь (далее – Кзот) и введение в действие ТК Республики Беларусь.

В ст. 150 ТК Республики Беларусь впервые даётся определение отпуска, под которым понимается освобождение от работы по трудовому договору на определённый период для отдыха и других социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы и в случаях, предусмотренных ТК Республики Беларусь.

В связи с трудовой деятельностью работника за его работу в течении рабочего года предоставляется трудовой отпуск. Он предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника (ч. 1 и 2 ст. 153 ТК Республики Беларусь). Именно данный отпуск рассматривается как вид времени отдыха.

По законодательству Республики Беларусь, как правило, отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом. Примерная форма записки об отпуске утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 октября 2010 г. № 139 [4].

Большую часть общей продолжительности отпусков, как правило, составляет основной отпуск. Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарного дня. Вместе с тем Правительство Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь имеет право устанавливать перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретную продолжительность этого отпуска. В целях реализации представленного положения применяется постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» [3].

ТК Республики Беларусь фиксирует определённый порядок предоставления трудовых отпусков. В нём следует точно обозначить что, рабочий год за который предоставляется трудовой отпуск – это промежуток времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцев), но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

Стоит добавить, что данный год включает в себя фактически отработанное время, которое приравнивается: а) времени, когда работник не работал, но его предыдущая работа и заработная плата были сохранены, либо были выплачены пособия по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; б) времени предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если данные отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года; в) времени оплачиваемого вынужденного прогула; г) других периодов, предусмотренных законодательством или коллективным договором, соглашением.

Представим, что если сумма периодов, включаемых в рабочий год, меньше 12 полных календарных месяцев, таким образом, рабочий год работника сдвигается на недостающее время (ст. 164, 165 ТК Республики Беларусь).

Согласно изменениям ТК Республики Беларусь, которые вступили с 20 января 2020 г., периодов, включаемых в рабочий год, для предоставления трудового отпуска стало больше.

Теперь в их число включается время отстранения от работы работника (п. 4-1 ч. 1 ст. 164 ТК Республики Беларусь в новой редакции, абз. 5 п. 86 ст. 1 Закона об изменении

законов): который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда, медосмотр, освидетельствование не по своей вине; при последующем восстановлении его на прежней работе [2].

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, который утверждает наниматель по согласованию с профсоюзом либо по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза [5, с. 53].

Что касается графиков отпусков, можно конкретизировать, что он формируется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

Дата начала трудового отпуска определяется по договорённости между работником и нанимателем. Необходимо уделить внимание тому, что при формировании графика трудовых отпусков наниматель должен запланировать отпуск по желанию определённых категорий работников, в этот перечень входят: 1) женщины перед отпуском по беременности и родам или после него; 2) лица моложе восемнадцати лет; 3) работники, принятые на работу в порядке перевода; 4) совместители, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству; 5) участники Великой Отечественной войны; 6) мать (мачеха), отец (отчим), воспитывающие двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); 7) работники, получающие общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования; 8) другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением или трудовым договором [1, с. 358].

С учетом части четвертой статьи 166 ТК Республики Беларусь у нанимателя есть право до истечения шести месяцев работы у данного нанимателя предоставлять трудовой отпуск пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней. То есть предоставляемая часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, что фактически является разделением отпуска на части.

Шесть месяцев – это минимальный период, после которого может предоставляться трудовой отпуск. Трудовой отпуск может предоставляться в первом рабочем году не только через шесть месяцев, но и через 6 – 11 месяцев.

Работник обладает правом перенести или же продлить трудовой отпуск в течение текущего рабочего года в надлежащих случаях: (ст. 171 ТК Республики Беларусь): 1) в случае временной нетрудоспособности работника; 2) при пришествии срока отпуска по беременности и родам; 3) в случае привлечения работника к исполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы; 4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением; 5) в случаях невыплаты работнику в поставленный срок заработной платы за время отпуска; 6) с согласия сторон и в иных случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Важно иметь в виду, что бывают случаи, когда работнику предоставляется полный трудовой отпуск в текущем году и это отрицательно отражается на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя, в связи с этим допускается с согласия работника перевод части отпуска на следующий рабочий

год. Оставшаяся часть трудового отпуска не может составлять менее семи календарных дней и предоставляется до конца текущего рабочего года.

Немаловажно выделить ещё один момент, что наниматель также обладает правом преждевременно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае внезапной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам. Это право определено ст. 172 ТК Республики Беларусь. Следует учитывать, что преждевременное предоставление отпусков вероятно исключительно при наличии незаурядных либо неожиданных обстоятельств.

В результате можно прийти к выводу, заключению о том, что многие руководители, ссылаясь на недоработку трудового законодательства от потребностей сегодняшнего дня, а зачастую и не зная его содержания, действуют по своему усмотрению. Тем самым они нарушают требования законодательства, а также права работников. Пассивная позиция работников связана с нежеланием создавать проблемные ситуации с работодателем. В современных условиях время отдыха как правовая категория выступает сложным многоаспектным явлением. Предоставление работникам трудовых отпусков расширяет их возможности в получении времени на отдых для восстановления своих физических и духовных сил. На сегодняшний день, отпуск является важнейшим правом работника, которое обеспечивается Конституцией Республики Беларусь.

Список литературы

1. Молодцов, М.В. Трудовое право России: учеб. для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: НОРМА, 2003. – 626 с.
2. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 20.07.2007, № 272-З: с изм. и доп.: текст по состоянию на 29 июня 2007 г.: Амалфея, 2019. – 34 с.
3. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 янв. 2008г., № 100: в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 21.10.2011 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
4. Об установлении примерной формы записки об отпуске и внесении изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.10.2010 № 139 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2021.
5. Федотов, В.А. Трудовое право: учеб. пособие / В.А. Федотов. – Гомель: ГФ МИТСО, 2002. – 81 с.