



Отпуск авансом: можно ли оформить отпуск, если еще и не работал?

Можно ли взять отпуск без сохранения заработной платы на два часа или взять его авансом за будущий период работы? На эти и другие вопросы ответила главный правовой инспектор труда Надежда ШУМАК.

- Может ли быть предоставлен работнику отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью менее 1 календарного дня (на основании ст.190 Трудового кодекса)? Например, отпуск без сохранения заработной платы на 2 часа при 8 часовом рабочем дне?

Екатерина К., Гомель

- Нет, не может. Поскольку в соответствии с ч.1 ст.151 Трудового кодекса (ТК) продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях, вести речь о предоставлении части календарного дня в виде социального отпуска не представляется возможным. С учетом приведенной нормы права минимальная продолжительность социального или трудового отпуска может быть 1 календарный день.

При необходимости использования работником части рабочего дня в личных целях вопрос может решаться путем установления неполного рабочего времени в порядке и на условиях, предусмотренных ст.ст.118 и 289 ТК.

- Моя супруга уже использовала трудовой отпуск за весь период работы до предоставления отпуска по уходу за ребенком до 3 лет. Может ли она взять авансом трудовой отпуск в счет будущего периода?

Дмитрий С., Мозырский район

- Это будет нарушением законодательства. Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, – промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу (ст.163 ТК).

Согласно ст.164 ТК в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается фактически отработанное время. К нему приравниваются: 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 ребенком 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.

Таким образом, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в рабочий год не включается.

Частью 1 ст.184 ТК предусмотрено, что за период отпуска по беременности и родам выплачивается пособие по государственному социальному страхованию. Следовательно, период нахождения женщины в социальном отпуске по беременности и родам приравнивается к фактически отработанному времени и включается в рабочий год для предоставления трудового отпуска. Для беременных женщин наниматель обязан запланировать трудовой отпуск по их желанию или до, или после отпуска по беременности и родам (ст.168 ТК).

В данной ситуации речь не идет о предоставлении трудового отпуска авансом. Предоставление трудового отпуска авансом имеет место, например, если он предоставляется ранее 6 месяцев в течение первого года работы у нанимателя для отдельной категории работников (например, женщинам перед уходом в отпуск по беременности и родам или после него). За второй и последующие годы работы у нанимателя не допускается предоставление трудового отпуска в счет рабочего года, который еще не начался.

- Меня отправляют в командировку на 2 месяца для работы в зоне радиоактивного загрязнения с правом на отселение. Продолжительность трудового отпуска составляет 27 календарных дней (24 дня - основной отпуск, 3 дня - за ненормированный рабочий день). Изменится ли для меня продолжительность трудового отпуска в связи с данной командировкой?

Сергей М., Гомель

- Продолжительность вашего отпуска увеличится. В соответствии с приложением № 2 к постановлению Совета Министров от 24.01.2008 года № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» для работающих в зоне с правом на отселение продолжительность основного отпуска составляет 37 календарных дней. Лица, командированные в зону с правом на отселение, являются работающими в зоне радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС на период командирования.

При предоставлении работнику трудового отпуска за рабочий период, на который приходилась командировка, следует учитывать его работу в зоне с правом на отселение.

- Предоставляется ли в настоящее время социальный отпуск в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС, и если да, то кому?

Виктор Ш., Хойники

- В соответствии с ч.2 ст.326 ТК социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году предоставляется следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий; инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС; принимавшим участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1987 годах в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы.

Указанный социальный отпуск может быть использован как одновременно с трудовым отпуском, так и отдельно. При этом и трудовой отпуск, и социальный отпуск для категорий, перечисленных выше, предоставляется в удобное для работника время.



Подготовил Владимир НИКОЛАЕВ

Источник:

https://1prof.by/news/society/otpusk_avansom_mozhno_li_oformit_otpusk_esli_eshche_i_ne_rabotal.html © 1prof.by

[Подписка](#)

Source URL:

<https://mpt.gov.by/trade-union-news/otpusk-avansom-mozhno-li-oformit-otpusk-esli-eshche-i-ne-rabotal>