



**МІНІСТЭРСТВА ПРАЦЫ
І САЦЫЯЛЬНАЙ АБАРОНЫ
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

пр. Пераможцаў, 23, к. 2, 220004, г. Мінск
тэл. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

пр. Победителей, 23, к. 2, 220004, г. Минск
тел. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

26.05.2009 № 05-02-09/25007

На № 01-06/349 ад 11.06.09

Гродненское областное
объединение профсоюзов
ул. Советская, 4
230023, г. Гродно

**О предоставлении социального
отпуска по инициативе нанимателя**

Ваше обращение по поручению Первого заместителя Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь М.А. Щёткиной рассмотрело юридическое управление. Сообщаем следующее.

Согласно части первой статьи 191 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Исходя из приведенной нормы, предоставление социального отпуска возможно лишь по инициативе нанимателя и при согласии работника, которое должно выражаться в письменной форме (заявление) либо путем согласительной подписи работника на приказе (распоряжении) нанимателя о предоставлении социального отпуска в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса.

В случае, если работник не согласен на предоставление социального отпуска по инициативе нанимателя, наниматель при необходимости временной приостановки работ должен объявить простой согласно части первой статьи 71 Трудового кодекса.

При оформлении нанимателем по его инициативе и с согласия работника социального отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса, период нахождения работника в таком отпуске будет исключаться из рабочего года работника для предоставления трудового отпуска за исключением 14 календарных дней.

Согласно п. 2 части второй статьи 164 Трудового кодекса к фактически отработанному времени приравнивается время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года.

Таким образом, из рабочего года работника будет исключаться количество дней социального отпуска без сохранения заработной платы, превышающих 14 календарных дней.

В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса социальный отпуск, предоставляемый по инициативе нанимателя и с согласия работника, также может быть предоставлен с частичным сохранением заработной платы. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. В таком случае в рабочий год работника будет включаться весь период нахождения работника в социальном отпуске с частичным сохранением заработной платы (п. 1 части второй статьи 164 Трудового кодекса). Рабочий год у работника при этом не изменится.

В случае если наниматель объявил простой согласно части первой статьи 71 Трудового кодекса, за работником сохраняется заработная плата не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). При этом согласия работников не требуется, поскольку простой – это временное отсутствие работы по причине производственного и экономического характера.

В соответствии с п. 1 части второй статьи 164 Трудового кодекса время простоя с частичным сохранением заработной платы будет включаться в рабочий год работника, т.к. это время приравнивается к фактически отработанному времени. При этом рабочий год у работника не сдвигается.

Согласно Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 10.04.2000 № 47 (далее – Инструкция), если в числе 12 месяцев, принимаемых для исчисления среднего заработка для оплаты отпуска (выплаты компенсации), имелись месяцы, в которых в соответствии с законодательством работник освобождался от основной работы с частичным сохранением или без сохранения заработной платы, то эти месяцы исключаются из расчета.

Вместе с тем, если в месяце, который был отработан работником не полностью, его заработная плата за этот месяц сложилась на уровне или выше заработной платы, полученной работником в месяцах при полной отработке рабочего времени, то данный месяц из расчета не исключается.

Таким образом, если работник отработал месяц не полностью в связи с простоем и в результате оплата данного месяца оказалась ниже всех полностью отработанных месяцев, то при исчислении этот месяц исключается из периода, принимаемого для расчета среднего заработка, сохраняемого за время отпуска.

Заместитель начальник
юридического управления



В.В. Масловская