

# Права работника и обязанности нанимателя

*Совместную прямую линию для читателей «Зари» провели Брестское областное объединение профсоюзов и Брестская областная прокуратура*

Светлана ТОБОЛИЧ, фото Александра ШУЛЬГАЧА

Как можно получить правовую консультацию быстро, бесплатно и из достоверных источников? Ответ на этот вопрос знают читатели «Зари», ведь для них традиционно раз в квартал проходит прямая линия профсоюзов и прокуратуры. Вот и в этот раз председатель Брестского областного объединения профсоюзов Николай ШУМ и заместитель прокурора Брестской области Александр ТОЧКО ответили на вопросы о трудовых отношениях, соблюдении законодательства в части представления отпусков, членстве в общественной организации и гарантиях для молодых специалистов. Обратившиеся получили юридическую консультацию сразу же. Правовая информация, безусловно, будет полезна и другим нашим читателям.



Ольга Полякова,  
г. Брест:

*– Обязан ли работник писать заявление о переносе отпуска, если он предоставляется в другое время, не по графику? Или доста-*

тестве приказа о предоставлении части трудового отпуска.

Наталья,

Барановичский район:

*– Через три недели уйду в отпуск, а сейчас остро*

циальности, специализацией) и присвоенной квалификацией; отдых продолжительностью тридцать один календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников – сорок пять кален-

дениям уставов отраслевых профсоюзов, профсоюзное членство сохраняется за неработающими пенсионерами из числа бывших работников организации, уволенных из организации в свя-

зом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

**оформлять приказом нанимателя согласно устной договоренности с работником?**

**Николай Шум:**

– В статье 169 Трудового кодекса Республики Беларусь указано, что наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем.

Как правило, если работнику необходимо изменить дату трудового отпуска, определенную в графике отпусков, он обращается с письменным заявлением об изменении сроков предоставления отпуска и обоснованием причин такой необходимости. Наниматель вправе как согласиться с просьбой работника, так и отказать в зависимости от того, отразится ли указанный перенос на нормальной деятельности организации и не затронет ли он права других работников на трудовые отпуска.

Если же инициатива исходит от нанимателя, то допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год (ст. 170 ТК РБ). Форма дачи такого согласия не установлена. На практике либо работник уведомляется нанимателем письменно с указанием причин и на данном документе выражает свое согласие или отказ, либо уже ставит подпись о согласии на самом

**гут ли мне выдать отпускные заранее?**

**Николай Шум:**

– Трудовым кодексом Республики Беларусь установлена обязанность нанимателя выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за 2 дня до начала отпуска (ст. 176 ТК РБ). Законодательством не предусмотрено прямого запрета для осуществления указанных выплат за 3 недели до начала трудового отпуска, вместе с тем они могут производиться лишь в том случае, если к этому времени нанимателем издан приказ о предоставлении вам трудового отпуска и достигнута соответствующая договоренность. Иными словами – может, но не обязан.

**Елена Старосельцева, г. Брест:**

**– Является ли обязательным вступление в профсоюз для молодого специалиста, чтобы получить определенные выплаты, предусмотренные для молодого специалиста?**

**Александр Точко:**

– Нет, таких условий действующим законодательством не предусмотрено. В соответствии с пунктом 3 статьи 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляются гарантии и компенсации, в частности: трудоустройство в соответствии с полученной специальностью (направлением спе-

цалиста продолжительность от- дыха может быть сокращена; компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде; денежная помощь, размер, источники финансирования и порядок выплаты которой определяются Правительством Республики Беларусь. То есть молодой специалист получает гарантированные законом выплаты независимо от того, является ли он членом профсоюза. А вот выплаты молодым специалистам, предусмотренные коллективным договором организации, куда он прибыл на работу по распределению, будут производиться только в том случае, если молодой специалист будет членом профсоюза – либо встанет на учет в профсоюзной организации по месту распределения, если до этого он состоял в профессиональном союзе, либо вступит в него непосредственно по месту распределения. Эти выплаты являются дополнительными, в разных организациях они разные – всё зависит от содержания конкретного коллективного договора.

**Михаил Михайлович, г. Пинск:**

**– Может ли председатель профкома отказать работнику в оставлении его на профсоюзном учете при выходе на пенсию и увольнении в связи с этим с предприятия?**

**Николай Шум:**

– Согласно основным поло-

жениями вам необходимо обратиться в вышестоящую организационную структуру отраслевого профсоюза вашей первичной профсоюзной организации.

**Мария Петровна, Пружанский район:**

**– За сколько времени до истечения контракта наниматель должен уведомить работника о его не продлении? И нужно ли указывать причину решения не продлевать контракт?**

**Александр Точко:**

– Трудовым кодексом Республики Беларусь (ст. 261-3) предусмотрено, что каждая из сторон, заключивших контракт, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия. Указание причины такого решения не является обязательной. При этом следует иметь в виду, что в некоторых случаях (ст. 261-5 ТК) наниматель, независимо от своего желания, обязан продлить срок действия контракта с согласия работника, в том числе:

1) с беременной женщиной с ее согласия контракт продлевается на период беременности либо на иной срок по соглашению сторон;

2) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (от-

пекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

4) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения установленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

**Александр, г. Пинск:**

**– Так получилось, что я совершил прогул. Наниматель применил ко мне дисциплинарное наказание в форме замечания. Меня предупредили, что трудовой отпуск будет уменьшен на один день – день прогула. Обязан ли наниматель уменьшать в данной ситуации отпуск или это незаконно?**

**Александр Точко:**

– За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула (ст. 181 ТК). При этом если с работником заключен контракт, то такое уменьшение является не правом, а обязанностью нанимателя (п. 5 ч. 1 ст. 261-2 ТК).