

## Замена водпуску грашовай кампенсацыяй

Права работнікаў на адпачынак забяспечваецца прадастаўленнем ім штогадовых адпачываемых адпачынкаў. Працоўны адпачынак прызначаны для адпачынку, аднаўлення працаздольнасці, умацавання здароўя і іншых асабістых патрэбаў работніка (арт. 153 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей - ПК)). Аднак заканадаўствам прадугледжана магчымасць замены часткі водпуску грашовай кампенсацыяй (арт. 161 ПК). Для прадастаўлення грашовай кампенсацыі работніку за працоўны водпуск павінны быць выкананыя пэўныя патрабаванні.

Так, па дамове паміж работнікам і наймальнікам грашовай кампенсацыяй можа быць заменена частка працоўнага водпуску (асноўнага і дадатковага), якая перавышае 21 календарны дзень (ч. 1 арт. 161 ПК).

*Прыклад. Працягласць працоўнага водпуску работніка складае 28 календарных дзён (24 календарных дня - асноўны адпачынак; 1 календарны дзень - дадатковы зааховальны адпачынак, 3 календарных дня - дадатковы адпачынак за працяглы стаж працы). У дадзеным выпадку, работнік павінен выкарыстоўваць працоўны адпачынак працягласцю 21 календарны дзень. 7 календарных дзён працоўнага водпуску можа быць заменена грашовай кампенсацыяй.*

Пры падзеле працоўнага водпуску на часткі па пагадненні бакоў адна з частак працоўнага водпуску або пэўная колькасць дзён з гэтай часткі могуць быць заменены грашовай кампенсацыяй пры ўмове выкарыстання работнікам за бягучы працоўны год працоўнага водпуску агульнай працягласці не менш 21 календарнага дня (ч.2 арт. 161 ПК).

*Прыклад. У работніка працоўны адпачынак падзелены на дзве часткі: адна мае працягласць 14 календарных дзён, другая - 12 календарных дзён. Работнік выкарыстаў першую частку свайго адпачынку і напросіў наймальніка замяніць другую частку адпачынку грашовай кампенсацыяй. Наймальнік мае права кампенсаваць максімум 5 календарных дзён другой часткі водпуску, так як у бягучым працоўным годзе работнік павінен выкарыстаць не менш чым 21 календарны дзень адпачынку.*

Аднак замена грашовай кампенсацыяй адпачынкаў, якія прадстаўляюцца авансам, адпачынкаў, якія прадстаўляюцца цяжарным жанчынам, работнікам, прызнаным інвалідамі, работнікам маладзей васемнаццаці гадоў і работнікам за працу ў зонах радыеактыўнага забруджвання, а таксама дадатковых адпачынкаў за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар працы не дапускаецца (ч.3 арт. 161 ПК).

Выплата грашовай кампенсацыі за ўвесь працоўны адпачынак (асноўны і дадатковы) магчыма толькі пры звальненні работніка, які не выкарыстоўваў працоўны адпачынак (арт. 179 ПК).

Вяржынская Таццяна,  
галоўны дзяржаўны інспектар  
Смаргонскага міжраённага аддзела  
Гродзенскага абласнога ўпраўлення  
Дэпартамента дзяржаўнай інспекцыі працы