

Социальный отпуск по-новому

Изменения ТК, вступившие в законную силу с 01.01.2024, коснулись порядка предоставления социальных отпусков. Так, в частности, отпуск по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен в течение календарного года на срок **не более 30 календарных дней** (ч. 1 ст. 190 ТК).

Однако его продолжительность может быть увеличена колдоговором, иными локальными правовыми актами, нанимателем. При этом **суммарно** продолжительность данного отпуска не должна превышать **3 календарных месяцев** в течение календарного года.

Данный отпуск по общему правилу остается неоплачиваемым.

Кроме того, по определенным уважительным причинам (например, рождение ребенка; регистрация заключения брака; смерть близких родственников (членов семьи); другие уважительные причины) предусмотренным колдоговором, иным локальными правовыми актами, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику **не более 3 календарных дней** отпуска **по каждой из причин с сохранением за ним среднего заработка** (ч. 2 ст. 190 ТК).

Для работников бюджетных приравненных к ним организациям, сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год (ч.3 ст.190) ТК.

Уважительность причин для предоставления отпуска оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, иными локальными правовыми актами (ч.4 ст.190 ТК).

Социальный отпуск, предоставленный по письменному заявлению работника, оформляется приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом (ч.1 ст.152 ТК) с ознакомлением работника (п.10 ч.1 ст.55 ТК).

Заместитель начальника отдела
В.Э.Красицкая