
В каком случае можно заменить часть отпуска денежной компенсацией?

Материал опубликован: 2026-05-22.

Мария Ковалевич, юрист

В организации коллективным договором предусмотрена возможность деления отпуска на 3 части. Согласно контракту продолжительность отпуска работника составляет 33 календарных дня (к.д.) (основной отпуск – 24 к.д., поощрительный отпуск за контракт – 5 к.д., дополнительный отпуск за работу во вредных условиях – 4 к.д.). Работник в 2026 г. использовал две части отпуска продолжительностью 5 и 17 к.д.

Можно ли заменить оставшуюся часть отпуска денежной компенсацией?

Полностью нельзя, можно компенсировать только 8 дней.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами. При этом одна часть должна быть не менее 14 к.д. (часть первая [ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь](#); далее – ТК). В рассматриваемом случае коллективным договором как раз предусмотрено иное – деление отпуска на 3 части.

Порядок замены отпуска денежной компенсацией оговорен [ст. 161 ТК](#), согласно которой часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 к.д., по соглашению между работником и нанимателем можно заменить денежной компенсацией.

При этом важно помнить, что замена денежной компенсацией **не допускается** в отношении отпусков, предоставляемых, в частности, авансом, и **дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы**.

В изложенной ситуации для замены части трудового отпуска [*] денежной компенсацией работнику необходимо реально использовать 21 к.д. основного и (или) дополнительного отпуска и 4 к.д. дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, итого – 25 к.д. трудового отпуска.

Как видим, условие и порядок разделения трудового отпуска были соблюдены (отпуск разделен на 3 части, и одна из них не менее 14 к.д.). В отношении оставшейся части отпуска (11 к.д.) поясню, что работник:

– должен реально использовать еще не менее 3 к.д. трудового отпуска (т.е. суммарно не менее 25 к.д.);

– может просить нанимателя оставшиеся 8 к.д. отпуска заменить денежной компенсацией при условии, что трудовой отпуск у работника не является авансированным.

Справочно: под авансированным отпуском понимается трудовой отпуск, который предоставляется до истечения полного рабочего года работника. Под полным рабочим годом понимается 12 месяцев за минусом суммарной продолжительности трудового отпуска, на которую работник имеет право (часть вторая [ст. 179 ТК](#)).