

## **Предоставление социальных отпусков**

Работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных настоящим Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) (статья 149 ТК).

В соответствии с частью 1 статьи 183 ТК социальные отпуска предоставляются работникам, в том числе в целях создания благоприятных условий для материнства и ухода за детьми.

Отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за детьми согласно пункту 2 части 2 статьи 150 ТК относятся к видам социальных отпусков.

Согласно части 1 статьи 184 ТК женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 140 календарных дней).

Если же женщина, постоянно (преимущественно) проживает и (или) работает на территории радиоактивного загрязнения, то ей предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 160 календарных дней).

В соответствии с частью 1 статьи 152 ТК, отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом.

Основанием для издания приказа (распоряжения) нанимателя о предоставлении отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности по беременности и родам.

Порядок выдачи и оформления листка нетрудоспособности установлен Инструкцией о порядке выдачи и оформления листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.07.2002 №52/97.

Поскольку в соответствии с частью 3 статьи 184 ТК за время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством, то период отпуска по беременности и родам включается в рабочий год, дающий право на трудовой отпуск в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 164 ТК.

Пособие по беременности и родам назначается на основании Закона Республики Беларусь от 29.12.2012 №7-З «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей».

Порядок обеспечения пособиями по беременности и родам регулируется Положением о порядке обеспечения пособиями по

временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569 «О мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей».

Назначение пособия по беременности и родам является административной процедурой, для назначения которой необходимо представить соответствующие документы в соответствии с пунктом 2.5 главы 2 Перечня административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 №200 «Об административных процедурах, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан» (далее – Перечень).

Статьей 185 ТК регулируется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работающим женщинам независимо от трудового стажа по их желанию наниматель обязан предоставить после окончания отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В соответствии с нормами законодательства отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет является отпуском с сохранением прежней работы, однако без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), прохождения подготовки в клинической ординатуре в очной форме, а также если она является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агроэкотуризма (за исключением лиц, приостановивших соответствующую деятельность в порядке, установленном законодательством).

Частью 1 статьи 271 ТК установлено право предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет мачехе, если указанный отпуск не предоставлен работающим отцу, другому родственнику, члену семьи ребенка.

В соответствии с частью 7 статьи 185 ТК при наличии в семье двоих и более детей в возрасте до трех лет указанный отпуск предоставляется одному лицу.

Отпуск, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности (часть 4 статьи 185 ТК).

За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

Назначение пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет также является административной процедурой, для назначения которой необходимо представить документы в соответствии с пунктом 2.9 главы 2 Перечня.

В соответствии с частью 9 статьи 185 ТК, по желанию лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период их нахождения в данном отпуске, они могут работать по основному (по другой профессии, должности) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени). То есть работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, может в любое время по своему усмотрению выйти на работу (прервать отпуск), а потом вновь уйти в данный отпуск.

При этом следует учесть, что работа по основному месту работы предполагает работу у того же нанимателя, с которым работник находится в трудовых отношениях в рамках заключенного трудового договора (контракта). Тогда как работа по основному месту работы у того же нанимателя по другой профессии (должности), не предусмотренной трудовым договором, предполагает работу по совместительству с заключением нового трудового договора (контракта), как и работа по другому месту работы у другого нанимателя. Соответственно лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, имеет право в период этого отпуска работать по совместительству по основному месту работы (по другой профессии, должности) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени.

Таким образом, при выходе на основное место работы, в том числе на условиях не более половины месячной нормы рабочего времени, отпуск по уходу за ребенком прерывается, что должно быть оформлено приказом (распоряжением) нанимателя.

Заместитель начальника отдела  
надзора за соблюдением законодательства о труде  
Гродненского областного управления  
Департамента государственной инспекции труда  
**Красицкая Вероника Эдмундовна**  
31.10.2018