

## **Прадастаўленне сацыяльных адпачынкаў**

Работнікі маюць права на працоўныя і сацыяльныя водпускі пры наяўнасці падстаў, прадугледжаных гэтым Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей - ПК) (артыкул 149 ПК).

У адпаведнасці з часткай 1 артыкула 183 ТК сацыяльныя адпачынкi даюцца работнікам, у тым ліку ў мэтах стварэння спрыяльных умоў для мацярынства і догляду за дзецьмі.

Водпуск па цяжарнасці і родах, а таксама водпуск па догляду за дзецьмі згодна з пунктам 2 часткі 2 артыкула 150 ТК ставяцца да відаў сацыяльных адпачынкаў.

Згодна з часткай 1 артыкула 184 ТК жанчынам прадастаўляецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю 126 каляндарных дзён (у выпадках ускладненых родаў, у тым ліку нараджэння дваіх і больш дзяцей, - 140 каляндарных дзён).

Калі ж жанчына, пастаянна (пераважна) пражывае і (або) працуе на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання, то ёй прадастаўляецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю 146 каляндарных дзён (у выпадках ускладненых родаў, у тым ліку нараджэння дваіх і больш дзяцей, - 160 каляндарных дзён).

У адпаведнасці з часткай 1 артыкула 152 ТК, адпачынкi афармляюцца загадам (распараджэннем, рашэннем) або запіскай аб адпачынку, якія падпісваюцца ад імя наймальніка ўпаўнаважаным ім службовай асобай.

Падставай для выдання загаду (распараджэння) наймальніка аб прадастаўленні водпуску па цяжарнасці і родах з'яўляецца лісток непрацаздольнасці па цяжарнасці і родах.

Парадак выдачы і афармлення лістка непрацаздольнасці усталяваны Інструкцыяй аб парадку выдачы і афармлення лісткаў непрацаздольнасці і даведак аб часовай непрацаздольнасці, зацверджанай пастановай Міністэрства аховы здароўя Рэспублікі Беларусь і Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь ад 2002/07/09 №52 / 97.

Паколькі ў адпаведнасці з часткай 3 артыкула 184 ТК за час знаходжання ў адпачынку па цяжарнасці і родах прызначаецца і выплачваецца дзяржаўная дапамога па дзяржаўнаму сацыяльнаму страхаванню ў парадку, устаноўленым заканадаўствам, то перыяд водпуску па цяжарнасці і родах ўключаецца ў працоўны год, які дае права на працоўны водпуск у адпаведнасці з пунктам 2 часткі 1 артыкула 164 ПК.

Дапамога па цяжарнасці і родах прызначаецца на падставе Закона Рэспублікі Беларусь ад 2012/12/29 №7-3 «Аб дзяржаўных дапамогах сем'ям, якія выходзяць дзяцей».

Парадак забеспячэння дапаможнікамі па цяжарнасці і родах рэгулюецца Палажэннем аб парадку забеспячэння дапаможнікамі па

часовай непрацаздольнасці і па цяжарнасці і родах, зацверджаным пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 2013/06/28 №569 "Аб мерах па рэалізацыі Закона Рэспублікі Беларусь" Аб дзяржаўных дапамогах сем'ям, якія выходзяць дзяцей ».

Прызначэнне дапамогі па цяжарнасці і родах з'яўляецца адміністрацыйнай працэдурай, для прызначэння якой неабходна прадставіць адпаведныя дакументы ў адпаведнасці з пунктам 2.5 кіраўніка 2 Пераліку адміністрацыйных працэдур, што ажыццяўляюцца дзяржаўнымі органамі і іншымі арганізацыямі па заявах грамадзян, зацверджанага Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 26.04.2010 №200 « аб адміністрацыйных працэдурах, што ажыццяўляюцца дзяржаўнымі органамі і іншымі арганізацыямі па заявах грамадзян "(далей - пералік).

Артыкулам 185 ТК рэгулюецца водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў.

Працуючым жанчынам незалежна ад працоўнага стажу па іх жаданні наймальнік абавязаны прадаставіць пасля заканчэння водпуску па цяжарнасці і родах водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў.

У адпаведнасці з нормамі заканадаўства водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў з'яўляецца адпачынкам з захаваннем ранейшай працы, аднак без захавання заробтнай платы.

Водпуск па догляду дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў прадастаўляецца па меркаванні сям'і працуючым бацьку або іншаму сваяку, члену сям'і дзіцяці ў выпадку выхаду маці дзіцяці на працу (службу), вучобу (пры атрыманні прафесійна-тэхнічнай, сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай або паслявузаўскай адукацыі ў дзённай форме атрымання адукацыі), праходжання падрыхтоўкі ў клінічнай ардынатуры ў вочнай форме, а таксама калі яна з'яўляецца індывідуальным прадпрымальнікам, натарыусам, адвакатам, творчым работнікам, асобай, ажыццяўляюць рамесную дзейнасць, дзейнасць у сферы аграэкатурызму (за выключэннем асоб, якія прыпынілі адпаведную дзейнасць у парадку, устаноўленым заканадаўствам).

Часткай 1 артыкула 271 ТК устаноўлена права прадастаўлення водпуску па догляду дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў мачысе, калі паказаны адпачынак не прадастаўлены працуючым бацьку, іншаму сваяку, члену сям'і дзіцяці.

У адпаведнасці з часткай 7 артыкула 185 ТК пры наяўнасці ў сям'і дваіх і больш дзяцей ва ўзросце да трох гадоў ўказаны водпуск прадастаўляецца адной асобе.

Адпачынак, па догляду за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў трэба падаць пісьмовую заяву і можа быць выкарыстаны цалкам або па частках любой працягласці (частка 4 артыкула 185 ТК).

За час знаходжання ў адпачынку па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў прызначаецца і выплачваецца штотысячная

дзяржаўная дапамога па дзяржаўнаму сацыяльнаму страхаванню ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Прызначэнне дапамогі па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў таксама з'яўляецца адміністрацыйнай працэдурай, для прызначэння якой неабходна прадставіць дакументы ў адпаведнасці з пунктам 2.9 кіраўніка 2 Пераліку.

У адпаведнасці з часткай 9 артыкула 185 ТК, па жаданні асоб, якія знаходзяцца ў адпачынку па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў, у перыяд іх знаходжання ў дадзеным адпачынку, яны могуць працаваць па асноўным (па іншай прафесіі, пасады) або іншага месца працы на ўмовах няпоўнага працоўнага часу (не больш за палову месячнай нормы працоўнага часу). Гэта значыць працаўнік, які знаходзіўся ў адпачынку па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў, можа ў любы час па сваім меркаванні выйсці на працу (перапыніць адпачынак), а потым зноў сысці ў дадзены адпачынак.

Пры гэтым варта ўлічваць, што праца па асноўным месцы працы мяркуе працу ў таксама наймальніка, з якім работнік знаходзіцца ў працоўных адносінах у рамках заключанага працоўнага дагавора (кантракта). Тады як праца па асноўным месцы працы ў таго ж наймальніка па іншай прафесіі (пасады), ня прадугледжанай працоўным дагаворам, мяркуе працу па сумяшчальніцтве з заключэннем новага працоўнага дагавора (кантракта), як і праца па іншым месцы працы ў іншага наймальніка. Адпаведна асоба, якая знаходзіцца ў адпачынку па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў, мае права ў перыяд гэтага водпуску працаваць па сумяшчальніцтве па асноўным месцы працы (па іншай прафесіі, пасады) або іншым месцы працы на ўмовах няпоўнага працоўнага часу.

Такім чынам, пры выхадзе на асноўнае месца працы, у тым ліку на ўмовах не больш за палову месячнай нормы працоўнага часу, адпачынак па доглядзе за дзіцем перарываецца, што павінна быць аформлена загадам (распараджэннем) наймальніка.

Намеснік начальніка аддзела  
нагляду за выкананнем заканадаўства аб працы  
Гродзенскага абласнога ўпраўлення  
Дэпартаменту дзяржаўнай інспекцыі працы  
Красіцкая Вераніка Эдмундаўна  
31.10.2018