



Изменения в Трудовом кодексе для родителей и опекунов. Комментирует эксперт

С 28 января 2020 года вступили в силу изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее - ТК). О том, какие изменения в обновленном законе появились для родителей и опекунов рассказал 1prof.by заведующий социально-экономическим отделом Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности Сергей Стром.

Согласно нововведениям в статью 1 ТК включено очень детализированное понятие «одиноким родитель»:

- «одиноким родитель» – мать (отец), не состоящая в браке (не состоящий в браке) и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае,
- когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим;
- мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения;
- усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка».



Что это значит: На сегодняшний день законодательством четко определено, что «одиноким родитель» – это достаточно широкое понятие, учитывающее разные категории населения, которые объективно необходимо относить к одиноким родителям.

Равные права для одиноким мужчин и женщин, воспитывающих детей, при трудоустройстве на работу.

Продолжилось совершенствование законодательства о труде в части сглаживания неравенств между мужчинами и женщинами в вопросах возможности совмещения работы с воспитанием детей.

В пункте 6 статьи 16 ТК «Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора» слова «одиноким матерям» заменены словами «одиноким родителю».



Что это значит: Теперь нельзя отказывать в заключении трудового договора, мотивируя наличием ребенка в возрасте до 14 лет, всем одиноким родителям, а не

только одиноким матерям, как было ранее.

Новые условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год

Было: Действовавшая до 28 января 2020 года редакция пункта 8 статьи 166 ТК обязывала нанимателя предоставлять трудовые отпуска до истечения шести месяцев работы по просьбе работника женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

Стало: Новая редакция этой статьи распространяет преимущества в данном вопросе на «матерей (мачех), отцов (отчимов), воспитывающих двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет)».



Что это значит: Ранее норма распространялась только на женщин, имеющих двоих и более детей до 14 лет (или ребенка-инвалида до 18 лет), а с 28 января 2020 года распространяться на матерей (мачех), отцов (отчимов), воспитывающих таких детей.

Очередность предоставления трудовых отпусков

Было: Раньше согласно пункту 3 статьи 168 ТК «Очередность предоставления трудовых отпусков» при совпадении графика трудовых отпусков наниматель был обязан запланировать отпуск по желанию работника для женщин, имеющих двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

Стало: Новая редакция этой статьи распространяет преимущества в вопросе очередности предоставления трудовых отпусков на «матерей (мачех), воспитывающих двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет,

а также матерей (мачех), отцов (отчимов), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет».



Что это значит: Несмотря на подвижку в данной статье отличие в подходах по отношению к матерям и отцам еще осталось: (так, для матерей (мачех) при наличии детей до 14 лет наниматель обязан запланировать отпуск в удобное для матери время, а отцы (отчиму) подключаются к данной норме, лишь при наличии ребенка-инвалида до 18 лет).

Предоставление отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Изменения затронули статью 185 ТК «Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет»: дополнен перечень оснований, когда такие отпуска могут предоставляться отцу или другому родственнику, члену семьи ребёнка.



Что это значит: Согласно внесенным в статью дополнениям, отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет будут также предоставляться по усмотрению семьи работающему отцу или другому родственнику, в случае, если мать работает в представительстве международной организации в Республике Беларусь, дипломатическом представительстве, консульском учреждении иностранного государства, аккредитованных в Республике Беларусь.

Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка

Трудовой кодекс дополнен новой статьей – статья 186 «Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка». Статья 186 предусматривает, что при рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель обязан по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем.

Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты

Трудовой кодекс дополнен новой главой – Глава 18-1 «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты». В одну из статей новой главы кодекса – статью 261-5 имплементированы нормы, содержащиеся в различных нормативных правовых актах и регулирующие вопросы заключения, продления и прекращения контракта для отдельных категорий работников, в том числе работников, воспитывающих детей.

Статьей 261-5 ТК в частности предусматривается, что контракты с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия работника обязан продлить либо заключить новый контракт:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;
- с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;
- с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

С согласия работников, указанных в части третьей настоящей статьи, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта его срок определяется в соответствии с частью первой статьи 261³ настоящего Кодекса и частью третьей настоящей статьи.

При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков».

Служебная командировка для женщин, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Было: В действовавшей до 28 января 2020 г. редакции статьи 263 кодекса запрещалось привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Также запрещалось привлечение к работе в ночное время беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могли привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

При этом, согласно действовавшей до 28 января 2020 года редакции статьи 263 женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могли привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Стало: Новая редакция данной статьи предусматривает, что запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин.

Вместе с тем, новая редакция статьи 263 ТК предусматривает, что другие категории женщин (женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направляться в служебную командировку, но только с их письменного согласия.



Что это значит: Таким образом, до 28 января текущего года при наличии письменного согласия у женщины, имеющей ребенка до 3-х лет, её можно было привлекать только к работе в ночную смену.

После вступления в силу новой редакции статьи 263 кодекса, стало возможным при письменном согласии женщины привлекать ее также и к сверхурочным работам, и к работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни, а также направлять такую женщину в служебную командировку, даже если у нее имеется ребенок до 3 лет.

При этом в новой редакции статьи 263 ТК возраст ребенка, при котором необходимо письменное согласие воспитывающей его женщины для привлечения её к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные и

выходные дни и направление в служебную командировку, увеличен в сравнении с ранее действовавшей редакцией с 3 лет (при котором был полный запрет на привлечение к таким работам) до 14 лет (при котором привлечение допускается с письменного согласия женщины).

Безусловные ограничения, вне зависимости от наличия или отсутствия согласия самого работника по данным вопросам, оставили только для беременных женщин.

Подготовила Дарья ЗИМАК

Фото из открытых интернет-источников

Источник:

<https://1prof.by/news/obshhestvo-i-profsoyuzy/izmeneniya-v-trudovom-kodekse-dlya-roditelej-i-opekunov-kommentiruet-ekspert/>

[Подписка](#)

Source URL: <https://xn--b1akbcqh2a7i.xn--90ais/node/5952>