

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 185 Трудового кодекса)

Право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (далее – отпуск по уходу за ребенком) принадлежит 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.

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу ребенка, другому родственнику ребенка, члену семьи ребенка в случае, **если мать ребенка на территории Республики Беларусь:**

- вышла на работу (службу);
- приступила к учебе (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования);
- проходит подготовку в клинической ординатуре в очной форме;
- является:
 - адвокатом;
 - нотариусом;
 - индивидуальным предпринимателем;
 - творческим работником;
 - физическим лицом, осуществляющим ремесленную деятельность; физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма (за исключением случаев приостановления соответствующей деятельности в порядке, установленном законодательством, неосуществления предпринимательской деятельности в связи с нахождением в процессе прекращения деятельности).

Аналогичная гарантия содержится в части первой статьи 271 Трудового кодекса, согласно которой отпуск по уходу с выплатой ежемесячного государственного пособия предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 Трудового кодекса для женщин-матерей.

Отпуск по уходу за ребенком также предоставляется указанным лицам в случае, **если мать работает в представительстве международной**

организации в Республике Беларусь, дипломатическом представительстве, консульском учреждении иностранного государства, аккредитованных в Республике Беларусь.

В случае установления опеки над ребенком отпуск по уходу за ребенком предоставляется **работающему опекуну**.

Следовательно, Трудовой кодекс закрепляет право на предоставление отпуска по уходу за ребенком иным лицам (кроме матери), если это лицо:

является отцом ребенка, иным родственником, членом семьи ребенка либо опекуном;

является работающим, т. е. состоит ли в трудовых отношениях;

осуществляет фактически уход за ребенком.

Указанный отпуск предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности.

Отпуск по уходу за ребенком **прекращается со дня, следующего за днем утраты оснований**, по которым данный отпуск был им предоставлен (часть шестая статьи 185 Трудового кодекса).

Перечня таких оснований законодательство о труде не содержит. Вместе с тем к таким случаям можно отнести увольнение матери с работы (службы), наступление у матери отпуска по беременности и родам, отобрание ребенка и помещение его на государственное обеспечение, лишение родительских прав, смерть ребенка и др.

В случае выхода работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, **на работу**, в том числе на условиях неполного рабочего времени, указанный отпуск **прекращается**. У работника начинает исчисляться рабочий год, дающий право на трудовой отпуск.

Отпуск по уходу за ребенком **прерывается** в случае предоставления матери ребенка отпуска по беременности и родам и продолжается по его окончании в порядке, предусмотренном частью четвертой статьи 185 Трудового кодекса.

При наличии в семье двоих и более детей в возрасте до трех лет отпуск по уходу за ребенком предоставляется одному лицу.

За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном Законом Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей, Указом Президента Республики Беларусь от

26.04.2010 № 200 «Об административных процедурах, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 № 569 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей».

По желанию лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в период нахождения их в таком отпуске они могут работать по основному (по другой должности служащего (профессии рабочего)) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111-114 Трудового кодекса).

Приведенная норма означает, что по желанию лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, оно может работать по своей профессии рабочего, должности служащего по заключенному до ухода в указанный отпуск трудовому договору (контракту) по основному месту работы только прервав указанный отпуск. В случае выхода на работу такой работник будет считаться вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, а не находящимся в отпуске. При этом, условие о работе с неполным рабочим временем может быть реализовано этим лицом в порядке, предусмотренном статьей 289 Трудового кодекса.

Работа же лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в период нахождения их в отпуске по совместительству по основному (по другой профессии рабочего, должности служащего) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени) означает внутреннее или внешнее совместительство.

В соответствии со статьей 289 Трудового кодекса неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (статья 118 Трудового кодекса).

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в частности, по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении).

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

Согласно статье 291 Трудового кодекса работа на условиях неполного

рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Отпуск по уходу за ребенком включается в стаж работы, а также в стаж работы по специальности, должности служащего (профессии рабочего) в соответствии с законодательством.

В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком не засчитывается.