На вопросы отвечает главный правовой инспектор труда Витебской областной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки Татьяна Ященко

Воспитываю ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет и работаю на 0,5 ставки. Хотела взять дополнительный свободный от работы день, но директор мне отказал, сославшись на мою неполную занятость. Прав ли он?

Наталья, Дубровно

Нет, не прав.

Предоставление дополнительного свободного от работы дня установлено статьей 265 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Работники (мать (мачеха) или отец (отчим), опекун (попечитель), воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет имеют право на ежемесячный и еженедельный дополнительный свободный от работы день. Порядок и условия их предоставления регулируются соответствующими инструкциями: Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в месяц с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования и Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего заработка или сокращения продолжительности работы (смены) на один час с сохранением заработной платы. Указанные инструкции утверждены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 N 34 (в редакции постановлений Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.11.2023 N 42, от 12.07.2024 № 51).

Так, для предоставления дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы (смены) на один час действительно нет оснований, поскольку Вы работаете на условиях неполного рабочего времени, а для предоставления ежемесячного свободного от работы дня основания имеются.

Согласно пункту 2 Инструкции порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в месяц с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования свободный день в месяц предоставляется работнику по основному месту работы ежемесячно в выбранный им по согласованию с нанимателем день месяца независимо от того, работает он на условиях нормальной продолжительности рабочего времени или неполного рабочего времени.

Таким образом, Вам необходимо написать заявление с указанием выбранного одного дня в месяц и согласовать его с руководителем.

Через полгода после рождения ребенка я была вынуждена выйти на работу. С ребенком сидит бабушка. Могу ли я «разбить» свой рабочий день на части для того, чтобы кормить ребенка?

Ольга, Витебск

Да, можете. Статьей 267 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, кроме обычного обеденного перерыва (т.е. общего перерыва для отдыха и питания) дополнительных перерывов для кормления ребенка. Но есть определенные условия их предоставления: их продолжительность – не менее 30 минут каждый и периодичность – каждые три часа (не реже). Если в семье воспитываются двое и более детей в возрасте до полутора лет, то продолжительность такого перерыва составляет не менее часа.

Порядок предоставления перерывов необходимо отразить в заявлении, с указанием того, в какое время они Вам необходимы: они могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

И главное: перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Одна воспитываю ребенка, сыну 10 лет. Руководитель направляет меня в командировку на 2 дня. Ребенка не с кем оставить. Могу ли я отказаться от командировки?

Мария, Новополоцк

Да, можете. Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут быть направлены в служебную командировку, равно как и привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими, работе в ночное время, выходные дни – только с письменного согласия. Такое ограничение предусмотрено частью второй статьи 263 Трудового кодекса Республики Беларусь.

У меня родился ребенок. Трудовой отпуск я уже использовал. Могу ли я взять отпуск за свой счет и какой продолжительности?

Вадим, Витебск

Да, можете.

Наниматель обязан при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) предоставить по желанию отца (отчима) ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Важное условие его предоставления установлено частью первой статьи 186 Трудового кодекса Республики Беларусь: воспитание ребенка в семье.

При этом коллективным договором, нанимателем может быть предусмотрена иная продолжительность и (или) оплата такого отпуска.

Отпуск предоставляется единовременно, на основании письменного заявления работника.

Кроме того, в соответствии с частью второй статьи 190 Трудового кодекса Республики Беларусь при рождении ребенка работнику может быть предоставлен социальный отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью не более трех календарных дней, с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

А также на основании части первой этой же статьи работнику, по его письменному заявлению, с указанием уважительности причины, в течение календарного года может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 30 календарных дней, если большая продолжительность не установлена коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

Я отслужил срочную военную службу и вернулся на работу в прежнюю организацию, куда был распределен после университета. Слышал, что вернувшимся после службы на прежнюю работу должны делать какие-то выплаты. Подскажите какие?

Алексей, Орша

Лицам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы или альтернативной службы должна быть выплачена единовременная материальная помощь в размере не менее одной минимальной заработной платы (больший размер может быть установлен коллективным договором). Такая гарантия установлена пунктом 2 части первой статьи 342 Трудового кодекса Республики Беларусь.

До 1 января 2025 года размер месячной минимальной заработной платы составляет 626 рублей, а с 1 января 2025 года постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2024 № 935 определен ее размер в 726 рублей.