



Право работника. Право родителя. Что говорит ТК?

Достаточно ли одного заявления для того, чтобы перевести работника с контракта на бессрочный трудовой договор? Продлят ли отпуск, если в его период был оформлен больничный по уходу за ребенком?

На эти и другие вопросы ответили во время «горячей линии» специалисты витебских областных организации профсоюза работников здравоохранения и управления Департамента государственной инспекции труда.

Отвечает главный правовой инспектор труда Алина КОРОЛЕВА.

- Можно ли перевести работника с контрактной формы найма на бессрочный трудовой договор на основании его заявления?

Константин, Витебск

- По окончании срока контракта наниматель вправе с письменного согласия работника заключить с ним трудовой договор на неопределенный срок, если работник не допускал нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и проработал у этого нанимателя не менее 5 лет (п.1.1 Указа № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29»).

Вместе с тем следует знать, что действие упомянутого документа не распространяется на категории работников, для которых законодательные акты предусматривают обязательную контрактную форму найма (государственные служащие, руководители государственных организаций). Положение о заключении бессрочного трудового договора нашло отражение в Генеральном соглашении между правительством нашей страны и республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы.

- Вправе ли наниматель в день вручения уведомления о продолжении трудовых отношений требовать от работника ответ и несет ли работник ответственность за то, что не предупредил в установленные сроки работодателя о желании продлить либо не продлить контракт?

Михаил, Толочин

- Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Это регламентирует ч.3 п.1.1 Указа № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29».

Работник, согласно законодательству, не обязан принимать решение сразу же после получения от нанимателя письменного предупреждения о продлении контракта. Ответственность работника, не предупредившего в установленные сроки нанимателя о желании продлить либо не продлить контракт, не установлена.

**Отвечает заместитель начальника управления Департамента госинспекции труда
Венета СИНИЦКАЯ.**

- Во время отпуска я брала больничный, так как заболел ребенок. Продлит ли наниматель мне трудовой отпуск в связи с этим обстоятельством?

Ирина, Витебск

- Согласно статье 171 Трудового кодекса (ТК) отпуск может быть продлен при временной нетрудоспособности работника. Когда заболевает ребенок, наниматель не обязан продлевать трудовой отпуск. Если же такой пункт предусмотрен коллективным договором (ч.1 ст.171 ТК), работник обязан уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска. Продление оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, на основании которого делается отметка в таблице учета использования рабочего времени.

- Можно ли мне, матери четырехлетнего ребенка, перевестись на неполный рабочий день? И могу ли в дальнейшем претендовать на возвращение полного рабочего дня?

Катерина, Орша

- По просьбе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе, если он находится на ее попечении), наниматель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ч.2 ст.289 ТК).

Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который издается на основании соответствующего заявления работницы. Также у работницы есть право в любое время вернуть прежний режим работы.

- Могут ли неработающему отцу предоставить отпуск по уходу за ребенком до 3 лет?

Александр, Полоцк

- Нет. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется по усмотрению семьи только 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, работает в сфере агротуризма (за исключением тех, кто приостановил соответствующую деятельность в порядке, установленном законодательством. Это прописано в ч.2 ст.185 ТК).

Отпуск по уходу за ребенком вместо матери предоставляется отцу на основании письменного заявления, которое он подает на имя нанимателя по месту своей работы с приложением соответствующих документов (свидетельство о рождении ребенка, справка о месте работы, службы и занимаемой должности матери ребенка и др.).

Подготовила Виктория ДАШКЕВИЧ

Источник: https://1prof.by/news/society/pravo_rabotnika_pravo_roditelya_chto_govorit_tk.html © 1prof.by

[Подписка](#)

Source URL:

<https://www.mpt.gov.by/trade-union-news/pravo-rabotnika-pravo-roditelya-chto-govorit-tk>