**Порядок приема на работу обязанных лиц**

**и предоставления им отпусков**

С 1 января 2025 г. в связи с принятием Закона Республики Беларусь от 8 июля 2024 г. № 26-З ”Об изменении Законов по вопросам регулирования брачных отношений“ утратил силу Декрет Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 ”О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях“. Вопросы порядка трудоустройства обязанных лиц и предоставления им отпусков регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З ”О занятости населения“ (далее – Закон о занятости населения), Положением о трудоустройстве родителей, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 января 2007 г. № 105 (далее – Положение о трудоустройстве обязанных лиц).

В соответствии с пунктом 1 статьи 31  Закона о занятости населения,  частью первой статьи 318-1 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь, пунктом 13 Положения о трудоустройстве обязанных лиц обязанное лицо должно быть трудоустроено в случаях, когда оно:

не работает;

работает, но размер его заработной платы и приравненных к ней доходов не позволяет ему в течение шести месяцев в полном объеме выполнять обязательства по содержанию детей в добровольном порядке;

подвергнуто административному аресту или штрафу с обязательным привлечением к труду за уклонение от трудоустройства по судебному постановлению о трудоустройстве (ст. 10.20 КоАП).

Обязанные лица вправе трудоустроиться самостоятельно либо могут быть трудоустроены на основании судебного постановления о трудоустройстве по направлению органа по труду, занятости и социальной защите.

По общему правилу при приеме на работу обязанное лицо обязано представить нанимателю документы, предусмотренные частью первой статьи 26 ТК.

При этом обязанные лица, которые трудоустраиваются самостоятельно, представляют те же документы, что и иные категории работников. Обязанные лица, принимаемые на работу по направлению органа по труду, занятости и социальной защите на основании судебного постановления о трудоустройстве, в числе документов, предусмотренных частью первой статьи 26 ТК, представляют нанимателю данное направление (приложение 7  к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2006 г. № 149), которое является основанием для приема их на работу (часть первая пункта 1 статьи 32 Закона о занятости населения).

В случае, когда у обязанных лиц отсутствует один или несколько документов, необходимых для приема на работу (часть первая статьи 26 ТК), полагаем необходимым руководствоваться положениями законодательства о занятости населения, согласно которым:

наниматель обязан принимать на работу по направлению органов по труду, занятости и социальной защите обязанных лиц (абзац девятый части первой пункта 1 статьи 35 Закона о занятости населения);

основанием для приема на работу обязанных лиц, в отношении которых вынесено судебное постановление о трудоустройстве, является направление органа по труду, занятости и социальной защите (часть первая пункта 1 статьи 32 Закона о занятости населения).

 Обращаем внимание, что прием на работу обязанного лица, в отношении которого вынесено судебное постановление о трудоустройстве, осуществляется в день явки обязанного лица в

организацию для трудоустройства. Кроме того, таким обязанным лицам работа может предоставляться без учета их образования, прежней должности служащего (профессии рабочего) (части первая и вторая пункта 1 статьи 32 Закона о занятости населения). При приеме на работу обязанного лица характеристика с предыдущих мест работы не запрашивается (часть третья пункта 1 статьи 32 Закона о занятости населения).

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с обязанным лицом в случае, когда такое лицо трудоустраивается по судебному постановлению и направлено в организацию на работу органом по труду, занятости и социальной защите в счет брони (пункт 1 части первой статьи 16  ТК,  абзац девятый части первой пункта 1 статьи 35 Закона о занятости населения).

Если обязанное лицо трудоустраивается самостоятельно (без направления органа по труду, занятости и социальной защите) то отказ в приеме на работу возможен. По общему правилу нанимателю письменно обосновывать такой отказ не требуется. Однако по требованию обязанного лица либо по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных частью первой статьи 16 ТК, наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения (часть вторая статьи 16 ТК).

В соответствии с частью первой статьи 18 ТК с принятыми на работу работниками, в том числе с обязанными лицами, заключается трудовой договор в письменной форме. Он составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у нанимателя. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом.

С обязанными лицами, которые добровольно возмещают расходы на содержание детей и трудоустраиваются самостоятельно (без направления органа по труду, занятости и социальной защите), трудовой договор заключается по общим правилам. При заключении трудового договора с обязанным лицом, трудоустраиваемым по судебному постановлению о трудоустройстве, необходимо учитывать некоторые особенности, в частности касающиеся предоставления таким обязанным лицам трудовых и социальных отпусков.

Поскольку Законом о занятости населения установлен исчерпывающий перечень оснований увольнения обязанных лиц, не полностью возместивших расходы на содержание детей (часть первая пункта 3 статьи 32  Закона о занятости населения), и прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия срочного трудового договора  данным перечнем не предусмотрено (пункт 2 части второй статьи 35, статья 38 ТК), а также, поскольку нанимателю, который принимает на работу обязанное лицо, заранее неизвестно, когда таким работником будут полностью возмещены государству расходы на содержание детей, полагаем нецелесообразным заключение с обязанными лицами срочного трудового договора, в том числе контракта (пункт 2 части первой статьи 17, статья 261-1 ТК).

Также полагаем нецелесообразным при приеме на работу обязанных лиц устанавливать им предварительное испытание, в связи с тем, что трудовой договор с предварительным испытанием может быть расторгнут

до истечения срока предварительного испытания и в день истечения его срока как по инициативе нанимателя, так и по инициативе работника

(часть первая статьи 29, пункт 7 части второй статьи 35 ТК). Однако в случае, когда работник является обязанным лицом, данное основание увольнения не является допустимым для расторжения с ним трудового договора до полного возмещения им расходов на содержание детей (часть первая пункта 3 статьи 32 Закона о занятости населения).

По вопросу предоставления трудовых отпусков обязанным лицам сообщаем, что отпуск – это освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК (часть 1 статьи 150 ТК). Работники имеют право на отпуск при наличии оснований, предусмотренных ТК (статья 149 ТК).

Согласно части второй статьи 150 ТК отпуска делятся на трудовые (предоставляются для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника) и социальные (предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей в соответствии с ТК).

В свою очередь трудовые отпуска делятся на основной и дополнительные отпуска (пункт 1 части второй статьи 150 ТК).

Согласно статье 154 ТК работники имеют право на основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательными актами. При этом право работников на основной отпуск не зависит от того, кто является их нанимателем, вида заключенного с ними трудового договора, формы организации, формы оплаты труда.

По общему правилу продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней (часть первая статьи 155 ТК). Она может составлять более 24 календарных дней в случаях, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 (в редакции постановления от 14 января 2025 г.) ”О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней“ (часть вторая статьи 155 ТК).

Предоставление трудовых отпусков обязанному лицу имеет особенности в зависимости от того, возмещает оно расходы на содержание детей добровольно или было трудоустроено по судебному постановлению.

Если обязанное лицо возмещает расходы на содержание детей в добровольном порядке, то трудовые отпуска, в том числе

дополнительные, предоставляются ему в общем порядке, как и другим работникам.

Обязанным лицам, трудоустроенным по судебному постановлению о трудоустройстве, также полагается основной трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней (часть первая

пункта 2 статьи 32 Закона о занятости населения). Однако трудовой отпуск таких обязанных лиц, в том числе за первый рабочий год, должен быть установлен продолжительностью 7 календарных дней в том случае, если на дату предоставления трудового отпуска у обязанного лица, трудоустроенного по судебному постановлению о трудоустройстве, будет не снятое (не погашенное) в установленном порядке дисциплинарное взыскание (часть вторая пункта 2 статьи 32 Закона о занятости населения, статья 203 ТК).

Иные трудовые отпуска, предусмотренные законодательством о труде (например, дополнительные отпуска), обязанным лицам, трудоустроенным по судебному постановлению о трудоустройстве, не предоставляются (часть первая пункта 2 статьи 32 Закона о занятости населения).

Согласно части второй статьи 183 ТК право на социальные отпуска работников не зависит от продолжительности работы, места работы, вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации.

В случае, когда обязанное лицо возмещает расходы на содержание детей в добровольном порядке, оно имеет право на предоставление социальных отпусков в общем порядке, установленном законодательством о труде.

При этом трудовым законодательством установлено, что обязанные лица, трудоустроенные по судебному постановлению о трудоустройстве, имеют право только на социальные отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (часть первая пункта 2 статьи 32 Закона о занятости населения).

Иные социальные отпуска, обязанным лицам, трудоустроенным по судебному постановлению о трудоустройстве, не предоставляются  (часть первая пункта 2 статьи 32 Закона о занятости населения).