

Считаем целесообразным внесение соответствующих Конвенции изменений в национальное законодательство, дальнейшее развитие стратегии действий в сфере реализации прав инвалидов, проведение регулярной оценки и мониторинга в целях качественного исполнения принятых на себя обязательств.

Орлович А. Ю.

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ВОЕННОСЛУЖАЩИМ ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ
ДО ТРЕХ ЛЕТ**

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: старший преподаватель Ю. М. Савкина

В соответствии со ст. 150 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных кодексом. Работники имеют право на предоставление трудового и социальных отпусков.

Одним из видов социальных отпусков, предоставляемых работнику, является отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По общему правилу, предусмотренному ст. 185 ТК, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен не только работающей женщине после окончания отпуска по беременности и родам, но и по усмотрению семьи – работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка. Это же положение находит свое отражение в ст. 271 ТК, где также указано, что работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предоставляются те же гарантии, что и для матери ребенка.

Однако ТК распространяет свое действие не на все категории работников. В частности, специальными законодательными актами регулируется трудовая деятельность военнослужащих. В силу ст. 4 Закона Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 100-З «О статусе военнослужащих» (далее – Закон) военнослужащие женского пола пользуются социальными правами и гарантиями, связанными с охраной материнства и детства, установленными законодательством. При этом отцы-военнослужащие приобретают право использовать данные права и гарантии только в определенных случаях:

воспитания детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца пребыванием в организации здравоохранения и другим причинам);

когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением в порядке, установленном законодательством.

Отметим, что Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде. На сегодняшний день достижение равенства полов является одной из основных целей государства при разработке направлений развития внутренней политики государства. Статьей 14 ТК закреплен запрет дискриминации в сфере трудовых отношений в зависимости от пола. Полагаем, данный принцип должен распространяться на всех работников, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь.

Таким образом, считаем, что сложившаяся ситуация, при которой мужчины-военнослужащие могут брать отпуск по уходу за ребенком до трех лет только в строго определенных случаях, не в полной мере соответствует общепризнанным принципам международного права, основным из которых является недопущение дискриминации по какому-либо признаку (в рассматриваемой ситуации – по признаку пола). Полагаем, что перечень причин, позволяющих мужчинам-военнослужащим уходить в отпуск по уходу за ребенком, должен быть расширен (например, добавлением пункта «в случае иных уважительных причин») либо данное ограничение вовсе может быть исключено.

Орлович К. А.

ЛИШЕНИЕ РАБОТНИКА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА КАК НОВЫЙ ВИД ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент К. Л. Томашевский

В соответствии с законодательством Республики Беларусь наниматель имеет право всячески материально поощрять и стимулировать работника к дальнейшему добросовестному и качественному исполнению своих непосредственных трудовых обязанностей. Однако наниматель также имеет право применять по отношению к работникам, совершившим дисциплинарные проступки и добросовестно не исполняющим свои трудовые обязанности, меры дисциплинарной ответственности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением или иными локальными нормативными правовыми актами. К таким мерам дисциплинарной ответственности относятся: замечания, выговоры, увольнение по пунктам ст. 42 и 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также лишение работника дополнительных выплат стимулирующего ха-