

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**Регулирование труда женщин и лиц
с семейными обязанностями
по законодательству Российской Федерации.**

*Учебное пособие
для представителей сторон социального партнерства
профсоюзных кадров и актива*

Москва 2014 год

Учебный материал подготовлен Учебно-исследовательским центром Московской Федерации профсоюзов.

Автор – составитель:

Московская Наталья Юрьевна - заведующая отделом правозащитной работы профсоюзов Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент: Вальковой Анатолий Фризанович - Заслуженный юрист Российской Федерации, начальник Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов, директор учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

Ответственный за выпуск: Богдашин Владимир Иванович - генеральный директор Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение.....	5
Глава 1. Гарантии и права женщин и лиц с семейными обязанностями.....	6
1.1. Работы, на которых ограничивается и запрещается применение труда женщин	6
1.2. Гарантии и условия труда, предоставляемые беременным женщинам.....	7
1.3. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предостав- ления ежегодных оплачиваемых отпусков.....	13
Глава 2. Гарантии женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет.....	16
2.1. Дополнительные перерывы для кормления ребенка..	16
2.2. Перевод на другую работу женщин, имеющих детей до полутора лет.....	17
2.3. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.....	18
Глава 3. Регулирование труда лиц с семейными обязанностями.....	24
3.1. Понятие «одинокая мать» и «лицо с семейными обязанностями».....	24
3.2. Гарантии лицам, усыновившим одного и более детей..	26
3.3. Дополнительные выходные дни и отпуска.....	29
3.4. Гарантии лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при расторжении трудового договора.....	32

3.5. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери.....	33
3.6. Гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях.....	34
Литература.....	36

Введение

В современных трудовых отношениях женщины и мужчины имеют равные права. Но женщины пользуются большей законодательной защитой. Нормы законодательства, регулирующие труд женщин, направлены на охрану их здоровья, защиту организма от неблагоприятного воздействия, защиту детородной функции для получения здорового потомства, обеспечение возможности полноценного воспитания детей. Законодательство предоставляет определенные гарантии и льготы и другим лицам, осуществляющим уход за детьми и занимающимся их воспитанием.

Но, несмотря на это, по-прежнему остаются актуальными проблемы, связанные с регулированием труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

В рамках проводимых занятий в Учебно-исследовательском центре МФП по практике применения трудового законодательства поступает много вопросов, касающихся особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в частности: рабочего времени, перевода на другую работу, перерывов для кормления ребенка, дополнительных выходных дней и др.

Данный материал подготовлен с использованием международных норм – Конвенций МОТ; Европейской Социальной Хартии (ETS № 163), а также Конституции РФ 1993 г., положений Трудового кодекса РФ, Федеральных законов РФ и постановлений Правительства РФ, - с целью самостоятельного изучения вопросов, связанных с порядком предоставления гарантий и льгот женщинам и лицам с семейными обязанностями и предназначен для профсоюзных кадров и актива в их практической деятельности для более эффективной защиты прав работников данной категории.

Глава 1. Гарантии и права женщин и лиц с семейными обязанностями

1.1. Работы, на которых ограничивается и запрещается применение труда женщин.

Согласно действующему законодательству к гарантиям прав и интересов женщин и лиц с семейными обязанностями в трудовых отношениях относится:

- ограничение труда этих категорий работников в отдельных отраслях;
- предоставления дополнительных отпусков (по беременности и родам, по уходу за ребенком);
- гарантии при направлении в командировки, работе сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни;
- гарантии при расторжении трудового договора.

Существуют отдельные ограничения труда женщин в определенных отраслях хозяйственной деятельности, установленные в целях обеспечения ее здоровья.

Труд женщин ограничен:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на подземных работах (в шахтах), за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещен труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечень производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержден

постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162. Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105.

1.2. Гарантии и условия труда, предоставляемые беременным женщинам.

На сегодняшний день установлены более льготные условия труда в отношении беременных женщин. Так, в отношении этой категории работников в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Беременная женщина, которой рекомендован перевод на другую работу, должна предоставить по месту работы врачебное заключение о переводе на другую работу. Этот документ, как правило, выдается при осуществлении трудовой деятельности с вредными или опасными производственными факторами с момента первой явки беременной женщины к врачу. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Не допускаются беременные женщины к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных,

паразитарных и грибковых заболеваний. Они не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35°C. Для беременных женщин исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке. Им запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.) и не допускается работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без надлежащего освещения. Также запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Такой запрет установлен в категоричной форме с целью охраны здоровья беременных женщин, их потомства, обеспечения нормального хода беременности и рождения ими здоровых детей, поэтому даже при их согласии такие женщины не могут привлекаться к вышеперечисленным работам.

Согласно ст. 298 ТК РФ беременные женщины не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

Кроме того, женщины со дня установления беременности и в период кормления ребенка грудью не допускаются к выполнению всех видов работ, связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных электронно-вычислительных машин.

Часть 3 ст. 254 ТК РФ обязывает работодателя отпускать беременную сотрудницу для проведения обязательного диспансерного обследования, т.к. часть обследований и процедур может быть назначена на рабочее время беременной

женщины. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Действующее российское законодательство устанавливает ряд гарантий беременным женщинам как категории граждан, требующей повышенных мер социальной защиты. И одной из таких гарантий является запрет на их увольнение. Так, согласно ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. При этом следует помнить, что сведения о здоровье работника относятся к его персональным данным, поэтому согласно п. 3 ст. 86 ТК РФ работодатель не вправе делать самостоятельные запросы в медицинское учреждение, в котором работница стоит на учете.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал

или должен был узнать о факте окончания беременности. Если в течение вышеуказанного срока трудовой договор не был расторгнут, то он из срочного трансформируется в договор на неопределенный срок. Соответственно, в последующем прекращение такого договора допускается только по основаниям и в порядке, которые предусмотрены для трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок.

Работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности в случае одновременного наличия двух условий:

- если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- если невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодателям следует помнить о том, что направление предложений о вакантных должностях и получение отказа

целесообразно фиксировать в письменной форме, это во многом облегчит процесс доказывания своей позиции в суде.

Если же работница в письменной форме выразила согласие с предложенной ей вакантной должностью, уволить ее нельзя. Срочный трудовой договор с ней должен быть продлен до окончания беременности, с внесением в него соответствующих изменений, касающихся ее трудовой функции.

Несмотря на достаточно жесткую позицию законодателя, направленную на максимальную защиту беременных женщин, тотального запрета на их увольнение не существует. Беременная работница может быть уволена по любому из оснований, не относящихся к числу вышеописанных.

Такие основания можно условно объединить в следующие группы:

1) добровольное желание самой работницы – расторжение трудового договора по инициативе работника, по соглашению сторон, перевод работника на работу к другому работодателю или переход на выборную должность, а также отказ работницы от продолжения трудовых отношений в связи со сменой собственника имущества организации, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, либо отказ от перевода в другую местность вместе с работодателем.

Особое внимание следует обратить на добровольность прекращения трудовых отношений с этим работником. Самого факта написания заявления об увольнении собственноручно может оказаться недостаточно для подтверждения добровольности ухода работницы из организации. Если имеет место давление со стороны работодателя, и уволенная работница обратится в суд, на основании представленных ею доказательств такого давления, - она может быть восстановлена

на работе. Причем в качестве доказательств могут приниматься не только документы, оформленные в письменном виде, но и свидетельские показания;

2) нарушение установленных правил заключения или исполнения трудового договора, если оно влечет невозможность продолжения работы.

К таким случаям, в частности, относятся: заключение трудового договора в нарушении запрета для работника заниматься определенной деятельностью или занимать определенную должность, отсутствие документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний;

3) обстоятельства, не зависящие от воли сторон: в том числе лишение работника определенных прав (его дисквалификация, прекращение допуска к государственной тайне, истечения срока действия выданных ему лицензий и разрешений на занятие определенной деятельностью), физическая невозможность присутствия на рабочем месте или его сохранения (осуждение к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, смерть работодателя – физического лица), направление супруга на работу за границу.

Есть в Трудовом кодексе еще одна спорная норма – п.8 ст. 77 ТК РФ – об отказе работника от перевода на другую работу, подходящую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы. На практике перевод беременных женщин на более легкую работу регулируется специальными положениями ст. 254 ТК РФ. В частности, до предоставления беременной женщине, исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с

сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого дни за счет работодателя. При этом причина, почему работодатель не может предоставить ей должность с облегченными условиями труда, значения для суда иметь не будет. Иными словами, даже если у работодателя на момент обращения женщины с медицинским заключением о необходимости ее перевода на легкий труд соответствующая работа отсутствует, он обязан создать ей рабочее место с несением всех предусмотренных ст. 254 ТК РФ расходов.

1.3. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Согласно действующему законодательству женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. При этом производится выплата пособия по государственному социальному страхованию.

В ст. 260 ТК РФ отражены гарантии при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, которые адресованы женщинам именно в связи с их беременностью и родами.

Данная статья закрепляет право женщины на получение ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы перед отпуском по беременности и родам либо непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Указанная гарантия предоставляется не только женщинам, работающим у работодателей - юридических лиц (в организациях), но и у всех других работодателей.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в рассматриваемом случае осуществляется работодателем лишь по заявлению женщины. При отсутствии такого заявления работодатель не вправе приурочивать ежегодный отпуск женщины к ее отпуску по беременности и родам или отпуску по уходу за ребенком.

Даже при отсутствии шестимесячного непрерывного стажа работы ежегодный отпуск за первый год работы беременной женщине и женщине, родившей ребенка, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также отпуск по беременности и родам на основании ст. 121 и 122 ТК РФ.

Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам либо к отпуску по уходу за ребенком должны быть присоединены оба неиспользованных отпуска.

В случае предоставления перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (по его окончании) ежегодного отпуска авансом работодатель обязан предоставить женщине авансом также дополнительный отпуск, полагающийся ей по вредности условий труда или по иным основаниям, указанным в ст. 116-119 ТК РФ.

При совпадении ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть

предоставлен по окончании послеродового отпуска или перенесен на другой срок по желанию женщины.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

По заявлению женщины или иных лиц, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком, во время нахождения в отпусках они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов, т.е. если роды наступили ранее предполагаемой даты, то вычет неиспользованных дней до родового отпуска не производится.

Глава 2. Гарантии женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет

2.1. Дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей). Дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не только матерям, кормящим детей грудью, но и всем женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (в том числе и усыновившим ребенка).

При наличии у женщины двух и более детей указанного возраста продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Конкретная продолжительность перерывов и частота их предоставления зависят от состояния здоровья вскармливаемых детей и их количества, продолжительности рабочей смены, режима труда и других факторов. В случае если с учетом конкретных обстоятельств получасовой перерыв для кормления одного ребенка (и соответственно часовой для кормления двух и более детей) не является достаточным, по медицинскому заключению продолжительность перерыва может быть увеличена.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Варианты использования перерывов выбираются самой женщиной по ее заявлению.

В ч. 4 ст. 258 ТК РФ, указанные перерывы включаются в рабочее время и в связи с этим подлежат оплате в размере среднего заработка. Порядок определения среднего заработка установлен ст. 139 ТК РФ, а также принятым в соответствии с ним постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

2.2. Перевод на другую работу женщин, имеющих детей до полутора лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы должны по их заявлению переводиться работодателем на другую работу. Необходимость такого перевода может быть вызвана самыми различными обстоятельствами, в частности, несовместимостью прежней работы с кормлением ребенка и уходом за ним либо разъездным характером работы и другими факторами.

При этом оплата труда женщинам должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Если женщина, имеющая ребенка в возрасте до полутора лет, нуждается по медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, но при этом отказывается от перевода (либо у работодателя отсутствует соответствующая работа), то она должна быть отстранена работодателем от работы с сохранением места работы (должности) согласно ст. 73 ТК РФ. Если же, согласно медицинскому заключению, она нуждается в переводе на другую работу на срок более четырех месяцев, то при ее отказе

от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Порядок исчисления среднего заработка в случаях, перечисленных в ст. 254 ТК РФ, определен в ст. 139 ТК РФ, а также принятым в соответствии с ним постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (в ред. от 11.11.2009).

2.3. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В соответствии с действующим законодательством женщина может воспользоваться правом на предоставление ей отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет.

Согласно положениям ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по заявлению женщины полностью или по частям в пределах установленного срока и оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Женщина вправе прервать данный отпуск в любое время и выйти на работу, для чего она должна подать заявление. Ее выход на работу также оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Также отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. При оформлении отпуска этими лицами они представляют справку с места работы (службы) матери ребенка о том, что мать ребенка

не использует указанный отпуск и не получает ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Эти документы вместе с заявлением отец или другой родственник представляет по месту работы. В аналогичном порядке оформляется отпуск по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет.

Верховный Суд обращает внимание на то, что возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

Поскольку за женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность) и она может в любое время прервать отпуск и вернуться на работу, таким же правом пользуются и родственники, получившие отпуск по уходу за ребенком. Если по возвращении из отпуска (до истечения срока или после его окончания) прежняя работа им не предоставлена, они, как и сама женщина, вправе предъявить иск о восстановлении на прежней работе в судебном порядке.

Часть 3 ст. 256 ТК РФ предусматривает, что находясь в отпуске по уходу за ребенком, мать, отец, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком, могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Эта ситуация не вызывает сложностей, когда отпуск используется по одному месту работы, а женщина трудится неполное время по совместительству. И совсем другое дело, если во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком мать выходит на условиях неполного рабочего времени к тому же работодателю.

В этом случае согласия работодателя не требуется. О намерении приступить к работе на условиях неполной занятости, а именно с указанием, с какого числа и в каком режиме женщина должна предупредить в письменной форме. После того как от нее поступит заявление, работодатель должен будет произвести необходимые кадровые действия. Например, заключить с сотрудницей дополнительное соглашение к трудовому договору (с обязательным указанием нового режима работы) и издать соответствующий приказ (с указанием, с какого числа и на каких условиях женщина приступает к работе).

На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет женщине выплачивается ежемесячное пособие. С 1 января 2007 г. вступил в силу Федеральный закон от 05.12.2006 № 207-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части государственной поддержки граждан, имеющих детей", который существенно расширил круг лиц, имеющих право на получение упомянутого пособия. Согласно данным изменениям, с 2007 г. право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют:

- матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;

- матери, проходящие военную службу по контракту, матери либо отцы, проходящие службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и

психотропных веществ, таможенных органов и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;

- матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами РФ, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;

- матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий частными нотариусами и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в том числе уволенные из организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, а также матери, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком в связи с переводом мужа из таких частей в Российскую Федерацию;

- матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий частными нотариусами и прекращением статуса

адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в том числе уволенные из организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких частей в Российскую Федерацию;

- матери либо отцы, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию, (в том числе осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения в образовательных учреждениях, и высшего профессионального образования обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета или магистратуры и учреждениях послевузовского профессионального образования и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком);

- другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию, в случае если мать и (или) отец умерли, объявлены умершими, лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), по состоянию здоровья не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находятся в местах содержания под

стражей, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняются от воспитания детей или от защиты их прав и интересов или отказались взять своего ребенка из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и других аналогичных учреждений.

Хотелось обратить внимание на то, что ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается со дня предоставления соответствующего отпуска до достижения ребенком полутора лет, даже если в этот период работник трудится на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае продолжения обучения.

Лицам, имеющим право как на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, так и на пособие по безработице, предоставляется право выбора получения пособия по одному из оснований.

При наступлении отпуска по беременности и родам в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком ей предоставляется право выбора одного из двух видов выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков пособий.

Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам.

Лицам, имеющим право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком по нескольким основаниям, предоставляется право выбора получения пособия по одному из

оснований. Если уход за ребенком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному из этих лиц.

Глава 3. Регулирование труда лиц с семейными обязанностями

3.1. Понятие «одинокая мать» и «лицо с семейными обязанностями».

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее – постановление № 1) дает разъяснение в том, что при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями, судам следует исходить из того, что *к лицам с семейными обязанностями* могут быть отнесены:

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя);

- другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч. 2 ст. 256 ТК РФ);

- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

К лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников - родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

Нельзя не сказать об определении «одинокая мать». Поскольку, довольно долго законодатель и правоприменители не могли решить, каких женщин считать одинокими матерями в постановлении № 1 Верховный Суд разъяснил, что *одинокая мать* – это женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающих их без отца, в частности в случаях, когда отец ребенка умер, лишен

родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Это разъяснение приводится в п. 28 постановления № 1, где перечисляются категории сотрудников, с которыми не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя за исключением увольнения по отдельным основаниям. Кстати, указанная гарантия распространяется в том числе и на лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу.

Теперь, по мнению Верховного Суда, понятие «одинокая мать» не должно быть ничем ограничено т.е. любая женщина, воспитывающая без отца ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, должна пользоваться повышенной защитой от увольнений в соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ.

3.2. Гарантии лицам, усыновившим одного и более детей.

Гарантии, сходные с особенностями, установленными для женщин, имеющих детей, предоставляются лицам, усыновившим ребенка.

Так, работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а

при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо указанного отпуска, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, утвержден постановлением Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 "Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка".

Для получения отпуска по уходу за ребенком работник, усыновивший ребенка (детей), подает по месту работы заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности (с предъявлением решения или копии решения суда об установлении усыновления ребенка). К заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка (детей).

При усыновлении ребенка (детей) обоими супругами работником дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) супруга о том, что указанный отпуск им не используется или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам.

Предоставление работникам отпусков, оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, установленного п. 1 порядка предоставления отпусков, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Основанием для предоставления женщине, усыновившей ребенка (детей), отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, который выдается в установленном порядке лечебным учреждением и ее заявление.

Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период отпуска, назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

Лица, осведомленные об усыновлении ребенка (детей), обязаны сохранять тайну усыновления. В случае разглашения тайны усыновления ребенка вопреки воле усыновителя они привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством РФ.

В соответствии со ст. 257 ТК РФ, Порядком предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, и Положением о ФСС РФ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. № 101 "О Фонде социального страхования РФ" пособие при усыновлении ребенка выплачивается за счет средств Фонда социального страхования РФ. При этом пособие при усыновлении ребенка назначается в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам

(п. 6 Порядка предоставления отпусков работникам, при усыновлении ребенка).

3.3. Дополнительные выходные дни и отпуска.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

В соответствии с п. 1-4 Разъяснения Минтруда России и ФСС РФ (утв. постановлением Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 04.04.2000 № 26/34-02 «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами» (в ред. от 15.04.2002) указанные в ст. 262 ТК РФ дополнительные оплачиваемые за счет средств Фонда социального страхования выходные дни предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом либо распоряжением работодателя на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не

содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении.

Работающий родитель предоставляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или не использованы частично.

В таком же порядке четыре дополнительных выходных дня предоставляется одиноким матерям.

В тех случаях, когда один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях, а другой самостоятельно обеспечивает себя работой, например, является индивидуальным предпринимателем, частным нотариусом, частным охранником, адвокатом, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях, при предоставлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Если одним из работающих родителей дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Законодательством предусмотрено предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них

время продолжительностью до 14 календарных дней для следующих категорий работников:

1) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

2) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

3) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

4) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

Еще одной гарантией, предоставляемой лицам с семейными обязанностями, является право на использование одним из работающих родителей (опекуном, попечителем) ежегодного оплачиваемого отпуска (или его части - не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка. Указанный отпуск предоставляется по просьбе работника на основании соответствующего заявления независимо от времени его работы у данного работодателя.

3.4. Гарантии лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при расторжении трудового договора.

Согласно с действующим законодательством направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии с действующим законодательством не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ):

- 1) с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;

2) с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

3) с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя.

3.5. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери.

Приведенный в статье 264 ТК РФ перечень гарантий и льгот, которыми могут пользоваться лица, воспитывающие оставшихся без материнского попечения детей, не является исчерпывающим. Следовательно, указанные лица могут пользоваться и другими правами и гарантиями, предоставляемыми женщинам, имеющим детей. В частности, в случае воспитания этими лицами ребенка в возрасте до полутора лет им должны предоставляться перерывы на кормление ребенка.

К лицам, воспитывающим детей без матери, относятся, прежде всего, отцы детей и опекуны (попечители). На практике ими могут оказаться усыновитель, отчим, а также приемный родитель (приемный отец).

Приемными отцами являются лица, принявшие вместе со своими супругами ребенка (детей) в семью на основании договора с органами опеки и попечительства на срок, указанный в договоре. Такие родители обладают по отношению к принятому на воспитание ребенку (детям) правами и обязанностями опекунов (попечителей).

Согласно ст. 145 Семейного кодекса РФ опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет; попечительство - над детьми в возрасте от 14 до 18 лет.

В случаях, когда лица заняты уходом за ребенком, оставшимся без материнского попечения, и в связи с этим оформили отпуск, им выплачивается пособие по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, а также компенсация в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет. Кроме того, в предусмотренных законодательством случаях им выплачиваются пособия на детей и предоставляются оплачиваемые отпуска по уходу за больным ребенком.

3.6. Гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях.

Для отдельных категорий работников, с учетом их психофизиологического или социального статуса, в экстремальных условиях районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей законодатель устанавливает дополнительные гарантии в сфере рабочего времени и времени отдыха. Так, женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договором устанавливается сокращенное рабочее время. В соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается женщинам в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Кроме того, одному из родителей ребенка в возрасте до 16 лет ежемесячно может быть предоставлен дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Данная гарантия предоставляется также приемным родителям, опекунам и попечителям ребенка в возрасте до 16 лет. Указанный дополнительный выходной день предоставляется исключительно на основании письменного заявления работника. При этом работодатель вправе потребовать предоставления документа, подтверждающего, что второй родитель (опекун, попечитель) ребенка не воспользовался указанным правом в том же месяце по месту своей работы. Предоставляемые в связи с наличием несовершеннолетних детей дополнительные выходные дни не суммируются и не могут быть перенесены на иной период, количество таких выходных дней не зависит от числа несовершеннолетних детей в семье.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенция МОТ № 156 от 11.08.1983 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».

2. Европейская Социальная Хартия ETS № 163 (пересмотренная, Страсбург, 3 мая 1996 г.).

3. Конституция РФ 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля 2014 г.) 1993 года.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (С изменениями и дополнениями от: 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 22, 23 июля, 25, 30 декабря 2008 г., 7 мая, 17, 24 июля, 10, 25 ноября 2009 г., 27 июля, 23, 29 декабря 2010 г., 17 июня, 1, 18, 19 июля, 7, 21, 22, 28, 30 ноября, 7 декабря 2011 г., 29 февраля, 1, 23 апреля, 28 июля, 12 ноября, 3, 29 декабря 2012 г., 5 апреля, 7 мая, 7 июня, 2, 23 июля, 25 ноября, 28 декабря 2013 г., 2 апреля, 5 мая 2014 г.).

5. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями).

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями от: 28 декабря 2006 г., 28 сентября 2010 г.).

8. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ (отв. ред. В.Л. Гейхман). - 9-е изд., перераб. и доп. - "Юрайт", 2013 г.

9. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие (отв. ред. Ю.П. Орловский). - "Издательство Юрайт", 2012 г.

10. Орловский Ю.П. "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика"). - Юридическая фирма "Контракт", 2011 г.

11. Справочник кадровика № 4 2014 г.

12. Трудовое право № 6 2012 г.