

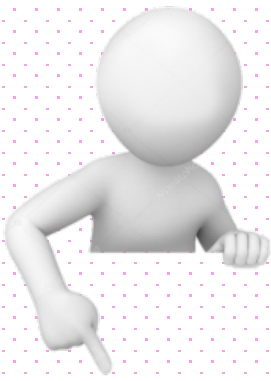


АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА

Работа женщин и лиц с семейными обязанностями



Управление экономической политики



Трудовым законодательством установлены определенные гарантии работающим женщинам и особенности применения их труда.

Также установлены гарантии другим лицам с семейными обязанностями.

К категории других лиц с семейными обязанностями относятся:

1) Лица с семейными обязанностями

- работники, которые непосредственно занимаются воспитанием и развитием ребенка (родители, усыновители, лица, наделенные правами и обязанностями опекуна или попечителя);
- работники - родственники ребенка (помимо указанных выше), осуществляющие фактический уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч.2 ст.256 ТК РФ);
- работники, которые осуществляют уход за членами своей семьи или оказывают им помощь в установленных случаях (например, в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законом порядке);
- иные лица с учетом обстоятельств, свидетельствующих о выполнении ими общественно значимых обязанностей по воспитанию ребенка, уходу за членом семьи или оказанию ему помощи

2) Одинокие матери

Одинокой матерью считается женщина, которая воспитывает своих детей (родных или усыновленных) и занимается их развитием самостоятельно без отца, в частности, если он:

- умер, признан безвестно отсутствующим;
- лишен родительских прав, ограничен в родительских правах;
- признан недееспособным (ограниченно дееспособным) либо 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.

Женщина может быть признана одинокой матерью и в других ситуациях (при неустановленном отцовстве и др.).

3) Лица, воспитывающие детей без матери

К лицам, воспитывающим детей без матери, могут относиться отец ребенка, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, а также иные лица с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих о воспитании этими лицами ребенка, если его мать:

- умерла либо признана безвестно отсутствующей;
- лишена родительских прав (ограничена в родительских правах);
- признана недееспособной (ограниченно дееспособной) или 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, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

Перечень приведенных условий не является исчерпывающим.



Гарантии для женщин

1) запрет на применение труда женщин на определенных работах (ст. 253 Трудового кодекса РФ)

Важно! Запрещен труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимы нормы (кроме женщин-спортсменов во время их участия или подготовке к спортивным мероприятиям, если это не запрещено женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением).

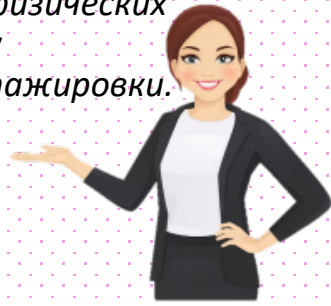
- Предельно допустимые нормы установлены Приказом Минтруда России от 14.09.2021 N 629н.

Важно! Запрещено применение труда женщин в возрасте до 35 лет, а беременных женщин любого возраста в растениеводстве, животноводстве, звероводстве, с применением ядохимикатов, пестицидов, дезинфицирующих средств (постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1).

2) ограничение применения труда женщин на определенных работах (ст. 253 Трудового кодекса РФ)

Важно! Работодатель не вправе применять труд женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки.

- Перечень таких работ утвержден приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н.



Гарантии для женщин

3) установление сокращенной продолжительности рабочего времени

Важно! Сокращенное рабочее время - менее 40 часов в неделю - работодатель обязан установить женщинам, работающим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним (ст. 320 Трудового кодекса РФ), являющимися медицинскими работниками (ст. 350 ТК РФ), а также женщинам, работающим в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ).

Указанная продолжительность рабочей недели устанавливается, если по характеру работы для женщины не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели.



Важно! Работодатель обязан оплачивать труд женщин при сокращенной рабочей неделе как при полной (нормальной) 40 часовой рабочей неделе.

При любом режиме рабочего времени женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, имеют право на дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ).

4) установление неполного рабочего времени

Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени следующим категориям работников по их просьбе (ст. 93 ТК РФ):

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением.

Гарантии для женщин



5) повышенная оплата труда за работу в режиме рабочего дня, разделенного на части, в определенных отраслях экономики

Важно! Работодатель обязан оплачивать труд женщин в повышенном размере за работу в сельской местности в режиме разделенного на части рабочего дня (ст. 263.1 ТК РФ).

6) установление дополнительных выходных дней

Важно! Работодатель обязан по письменному заявлению женщины, работающей в сельской местности, предоставлять один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 Трудового кодекса РФ).

Дополнительный выходной день, хотя и без сохранения заработной платы - это дополнительный день еженедельного непрерывного отдыха.

Продолжительность же еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов, за исключением случаев, когда вводятся специальные меры в сфере экономики, а Правительство Российской Федерации установило особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах. В этом отличие дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы от однодневного отпуска без сохранения заработной платы.

Гарантии лицам с семейными обязанностями

(глава 41 Трудового кодекса РФ)



1) предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха (ч. 1 ст. 262 Трудового кодекса РФ)

Важно! *Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами работодатель обязан предоставлять ежемесячно 4 дополнительных оплачиваемых в размере среднего заработка выходных дня.*

Допускается также однократно в течение календарного года использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается с работодателем.

Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами не предоставляются в следующих случаях:

- если работник просит предоставить неиспользованные выходные дни за прошедший календарный месяц.
- если работник просит предоставить дополнительные выходные в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы.

При этом у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня сохраняется.

Оплата дополнительных дней производится за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования РФ, поэтому, при наступлении обстоятельств, влекущих потерю права на использование дополнительных оплачиваемых дней, работник обязан известить об этом работодателя.

Важно! *Выходные дни могут быть использованы одним из родителей (опекунов, попечителей) либо разделены ими между собой по их усмотрению.*

Гарантии лицам с семейными обязанностями

(глава 41 Трудового кодекса РФ)

2) предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы

Работодатель обязан предоставить такой отпуск, если эта возможность установлена коллективным договором (ст. 263 Трудового кодекса РФ):

- работнику, имеющему 2 и более детей до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (до 18 лет),
- одинокому родителю, воспитывающему одному ребенка до 14 лет;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Важно! Работодатель не вправе отказать работнику в просьбе присоединить дополнительный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использовать его отдельно - полностью или по частям.

Работодатель и работник не вправе переносить указанный отпуск на следующий рабочий год.

Важно! Продолжительность дополнительного отпуска - до 14 календарных дней.



Гарантии лицам с семейными обязанностями (глава 41 Трудового кодекса РФ)

3) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время

Важно! В удобное время ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 Трудового кодекса РФ), а также родителю, имеющему трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

4) Предоставление отпуска по уходу за ребенком

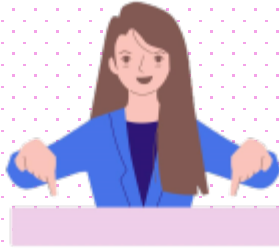


В соответствии со ст. 256 ТК РФ право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним.

Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка, также предоставляются отпуска по уходу за ребенком (ст. 257 ТК РФ). Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 №719 утвержден Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка.

Гарантии лицам с семейными обязанностями (глава 41 Трудового кодекса РФ)



5) компенсационные и другие выплаты женщинам и лицам с семейными обязанностями

- ежемесячные пособия по уходу за ребенком выплачивается по месту работы лицу, которое находится в отпуске по уходу за ним. Условия исчисления пособия предусмотрены в постановлении Правительства РФ от 11.09.2021 №1540. Если за ребенком ухаживает несколько лиц (например, мама и бабушка), то пособие выплачивается только одному из них.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если работник выходит на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работает у другого работодателя (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

- единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного. Получить пособие по месту своей работы может один из родителей либо лицо, его заменяющее.

Гарантии лицам с семейными обязанностями

(глава 41 Трудового кодекса РФ)

б) ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, направления в командировки



Важно! Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни работников, воспитывающих детей до 14 лет без супруга (супруги); работников, имеющих детей-инвалидов;

опекунов, попечителей несовершеннолетних детей, опекунов детей в возрасте до 14 лет, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, только при наличии их письменного на то согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работников со своим правом отказаться от выполнения такой работы (ст. 259, 264 Трудового кодекса РФ).

Гарантии лицам с семейными обязанностями (глава 41 Трудового кодекса РФ)

7) Сохранение среднего заработка

Частью 3 ст. 254 ТК РФ предусмотрено сохранение за беременной женщиной среднего заработка по месту работы на время прохождения диспансерного обследования. Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности.

8) перевод на другую работу

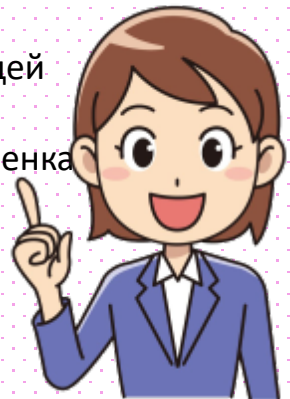
- беременная женщина на основании медицинского заключения и по ее заявлению переводится на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК РФ),
- женщина, имеющая детей в возрасте до полутора лет, по её заявлению переводится на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы (ч. 4 ст. 254 ТК РФ). Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, в том числе из-за разъездного характера или удаления от места жительства.

Гарантии лицам с семейными обязанностями (глава 41 Трудового кодекса РФ)

9) запрет на увольнение по инициативе работодателя

Важно! Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе следующих работников:

- беременную женщину,
- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет,
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет
- одинокую мать малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- работника, воспитывающего ребенка-инвалида до 18 лет без матери,
- работника, воспитывающего малолетнего ребенка до 14 лет без матери,
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.



Гарантии лицам с семейными обязанностями

(глава 41 Трудового кодекса РФ)



Важно! Увольнение по инициативе работодателя указанных работников может быть произведено лишь по следующим основаниям:

- в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;
- в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в нетрезвом состоянии; разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения; нарушение требований охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия или создавало угрозу их наступления);
- в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если дают основания для утраты доверия к работнику;
- неприятия мер к урегулированию конфликта интересов, непредставления или предоставления неполных или недостоверных сведений о своих доходах и расходах
- в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- в связи с предоставлением работником подложных документов при заключении трудового договора;
- в связи с применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Указанные условия в полном объёме распространяются на лиц, работающих по совместительству.