

**АДМИНИСТРАЦИЯ НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**Нефтеюганский район**

**2019**

Трудовое законодательство РФ предусматривает особенности регулирования труда женщин, беременных женщин и лиц с семейными обязанностями. Такие нормы направлены на защиту от дискриминации. Существующие ограничения при применении труда женщин обусловлены выражаемой государством в такой форме заботой о психофизическом здоровье женщин и, прежде всего, репродуктивном здоровье. Большая часть особенностей регулирования труда обусловлена состоянием беременности женщин, материнством и наличием семейных обязанностей у работников, их целью является обеспечение возможности для сочетания семьи и работы.

Различные гарантии предоставляются в связи с осуществлением семейных обязанностей различным категориям работников. К ним относятся, в частности:

- работники, усыновившие ребенка;

- лица, осуществляющие уход за ребенком в возрасте до полутора лет;

- лица, осуществляющие уход за ребенком в возрасте до трех лет;

- работники, имеющие ребенка-инвалида и осуществляющие уход за ним;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матери и отцы, воспитывающие детей без супруга (супруги) до достижения детьми возраста пяти лет;

- одинокая мать (или другие лица, воспитывающие детей без матери), воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;

- родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем 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;

- женщины, работающие в сельской местности;

- отцы, воспитывающие детей без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних.

**Отпуск по уходу за ребенком**

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. 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.** Отпуск может быть использован указанными лицами в любой момент до достижения ребенком возраста трех лет.

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

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

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

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет выплачиваются следующие виды пособий:

- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет работодателем по месту работы выплачивается **ежемесячное пособие по уходу за ребенком** в размере 40% среднего заработка;

- после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

**Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, приближен к порядку предоставлению отпусков работникам, у которых родились дети, с некоторыми нюансами.

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 отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, 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, устанавливается Правительством РФ.

**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) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ч. 1 ст. 258 ТК).

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Такого рода перерывы должны предоставляться работодателем всем работающим женщинам, у которых есть дети в возрасте до полутора лет, потому что закон не связывает их предоставление с подачей женщиной соответствующего заявления.

По специальному заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) могут предоставляться в ином порядке: они могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. Время перерывов подлежит оплате в размере среднего заработка, если стороны не договорились об ином.

Трудовой кодекс не устанавливает никаких ограничений при использовании перерывов для кормления ребенка в случае, если женщина работает на условиях неполного рабочего времени.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть **направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни** только с их **письменного согласия** и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. 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 (ч. 2 ст. 259 ТК).

Это правило также распространяется (ч. 3 ст. 259 ТК):

- на работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих детей без супруга (супруги) до достижения детьми возраста пяти лет.

**Неполное рабочее время**

В соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю не только по просьбе беременной женщины, но и одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, и одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Основанием для установления неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) является письменное заявление работника. Работодатель не имеет права отказывать им в установлении неполного рабочего времени. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**Работающие женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет**, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Перевод осуществляется по заявлению женщин; представления иных документов, в частности медицинского документа, не требуется. В законодательстве не раскрыто понятие "невозможности выполнения прежней работы". Можно исходить из того, что "невозможность выполнения прежней работы" возникает в тех случаях, когда эта работа несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним. Представляется, что работница должна обосновать несовместимость в заявлении с просьбой о переводе ее на другую работу.

У работодателя нет обязанности в случае невозможности перевода женщины на другую работу освободить ее от работы с сохранением среднего заработка, как это предусмотрено в отношении беременных женщин. Взамен этого женщине предоставлено право воспользоваться отпуском по уходу за ребенком.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, **не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом** (ст. 298 ТК). Вахтовый метод - это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (ст. 297 ТК).

**Гарантии лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.**

К лицам с семейными обязанностями, которым предоставляется повышенная защита от увольнений, относятся следующие категории лиц:

- беременная женщина;

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;

- родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем 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.

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК **расторжение трудового договора по инициативе работодателя с этими категориями работников не допускается, за исключением увольнения по следующим основаниям**:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК);

2) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК);

3) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК);

4) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК);

5) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК);

6) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК);

7) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК);

8) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК).

**Дополнительные выходные дни**

Некоторые категории работников имеют право на предоставление дополнительных выходных оплачиваемых дней:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Кол-во дополнительных выходных дней | Сохранение заработной платы | Примечание  |
| 1. Родители (опекуны, попечители) ребенка-инвалида  | 4 дня в месяц | сохраняется средняя заработная плата за счет средств ФСС | Могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ч.1 ст. 262 ТК РФ)  |
| 2. Женщины, работающие в сельской местности | 1 день в месяц | Без сохранения заработной платы | По письменному заявлению (ч.2 ст. 262 ТК РФ) |
| 3. Родители (опекуны, попечители, приемные родители), работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющие ребенка в возрасте до 16 лет | 1 день в месяц | Без сохранения заработной платы | Предоставляется одному из родителей, опекуну, попечителю, приемному родителю по письменному заявлению (ст. 319 ТК РФ) |

1. Постановлением Минтруда России N 26, ФСС России N 34 от 4 апреля 2000 г. "Об утверждении разъяснения "О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами" разъяснены конкретные вопросы порядка предоставления таких выходных дней. Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней осуществляется по заявлению работника и оформляется приказом (распоряжением) администрации организации 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 представляет 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 использованы частично.

Согласно п. 8 данного разъяснения при наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Важно подчеркнуть, что оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (п. 10).

2. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 262 ТК). Иных документов для предоставления такого выходного дня женщина предоставлять не обязана.

3. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК). Согласно ст. 287 ТК гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Новой статьей 2621 ТК РФ предусматривается предоставление **одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска** по его желанию в удобное для него время.

**Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми**

Статьей 263 ТК установлено, что коллективным договором может быть предусмотрено предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, следующим работникам:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Коллективным договором перечень лиц, имеющих право на предоставление такого дополнительного отпуска, может быть расширен по сравнению с данным списком.

**Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери**

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на **отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних** (ст. 264 ТК). Это касается следующих гарантий и льгот:

- ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ;

- привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни;

- направление в служебные командировки;

- предоставление дополнительных отпусков;

- установление льготных режимов труда;

- другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

Поскольку перечень, приведенный в ст. 264 ТК, не является исчерпывающим, отцы, опекуны и попечители могут пользоваться и другими правами и гарантиями, предоставляемыми матерям, в частности перерывами на кормление ребенка, правом присоединения ежегодного оплачиваемого отпуска к отпуску по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методические рекомендации разработаны Отделом социально-трудовых отношений администрации Нефтеюганского района

Размещены на официальном сайте органов местного самоуправления Нефтеюганского района [www.admoil.ru](http://www.admoil.ru) в разделе «Деятельность»/ «Социально-трудовые отношения»/ «Трудовые отношения»/ «Методические рекомендации и памятки»