МБУК «Кирово-Чепецкая РЦБС»
Публичный центр правовой информации

12+

С использованием материалов
СПС «КонсультантПлюс» и «ГАРАНТ»

"Трудовая деятельность женщин: права, гарантии, льготы"

Кирово-Чепецк, 2017

«Трудовая деятельность женщин:
права, гарантии, льготы»

Правовой навигатор

Составитель:
М.А. Синкина

Компьютерная верстка:
М.А. Синкина

МБУК «Кирово-Чепецкая РЦБС»
613047 г. Кирово-Чепецк, ул. Сосновая, 1
E-mail: k-c-biblioteka@yandex.ru

МБУК «Кирово-Чепецкая РЦБС»
Публичный центр правовой информации

С использованием материалов
СПС «КонсультантПлюс»
и СПС «ГАРАНТ»

"Трудовая деятельность женщин: права, гарантии, льготы"

Правовой навигатор

Кирово-Чепецк, 2017

Составитель: М.А. Синкина

«Трудовая деятельность женщин: права, гарантии, льготы»: правовой навигатор / МБУК «Кирово-Чепецкая РЦБС», Публичный центр правовой информации ; сост. М.А. Синкина.—Кирово-Чепецк, 2017. — 24 с.

ние к известной всему миру дилемме: либо формальное равенство возможностей мужчин и женщин без всяких преимуществ, либо сохранение за женщинами льгот, связанных с особенностями их организма и материнством.

Законодательная база:

ТК РФ - Трудовой кодекс РФ

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162

Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.1993 N 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную"

Правила охраны труда при погрузочно-разгрузочных работах, утверждены приказом Минтруда России от 17.09.2014 N 642н

Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-I - Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-I "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе".

СанПиН 2.2.0.555-96 - Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин" (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 N 32)

СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "2.2.2. Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент. 2.4. Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы", утвержден постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 N 118

Приказ Минтруда 1055н - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.12.2014 N 1055н "Об утверждении формы заявления о предоставлении одному из родителей (опекуну, попечителю) дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами"

Правила предоставления дополнительных оплачиваемых дней - Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048

иных областях жизни (ст. 122). Доля работниц в промышленности с 1927 по 1939 гг. возросла с 27% до почти 42%, а в годы Великой Отечественной войны составила большинство (55% на 1945 г.). При этом уже в 30-х гг. XX в. работала подавляющая часть женщин трудоспособного возраста. Своего максимума эта цифра достигла к концу 70-х гг. XX в., когда работало и училось 88,4% женщин трудоспособного возраста. Между тем "штурмовщина" первых пятилеток ударила больше всего именно по женщинам. Нормы по охране труда, в том числе беременных, постоянно ослаблялись. В условиях быстрой урбанизации рост инфраструктуры, в том числе увеличение числа детских садов, школ, больниц, предприятий общественного питания, не успевал за ростом городского населения. В итоге работающая полный рабочий день женщина оказалась под двойным прессом производственной функции и семейных обязанностей.

С 50-х гг. до начала 90-х гг. советские социологи, демографы и экономисты вращали проблему в "магическом треугольнике": "работа - семья - общественная деятельность", преимущественно акцентируясь на первых двух составляющих. В этот период число женщин среди работников превысило число мужчин, и такая ситуация, с некоторыми нюансами, в целом сохраняется до настоящего времени.

Интерес к правовому опосредованию женского труда, запрету дискриминации и гендерным аспектам трудовых отношений вырос на рубеже нового тысячелетия. В этот период можно говорить об истоках современного гендерного подхода в трудовом праве . Отчасти это было связано с ратификацией РФ Конвенции МОТ N 156 "О трудящихся с семейными обязанностями" (1981 г.) и внесением в КЗоТ РСФСР 1971 г. Федеральным законом от 30.04.1999 ряда изменений и дополнений в отдельные статьи. При этом специальные трудоправовые исследования до сих пор имеют преимущественно диссертационный характер. Большинство авторов склоняются к мнению, что в повышенной правовой защите нуждаются преимущественно беременные женщины и женщины с малолетними детьми.

В результате в начале XXI в. в теории произошло возвраще-

Ни в одной стране мира нет такого продолжительного отпуска по уходу за ребенком, как в Российской Федерации. По закону нашим женщинам можно оставаться дома с сохранением рабочего места до достижения ребенком возраста 3х лет. Однако по факту многие мамы выходят на работу раньше положенного. Причины на это у каждой свои - нехватка денег, нежелание сидеть дома или потерять квалификацию и т.д.

Поэтому каждая женщина, имеющая ребенка, должна знать свои права, гарантированные ей Трудовым Кодексом РФ.

В российском трудовом законодательстве, помимо общих правил регулирования труда, закреплены дополнительные гарантии в сфере трудовых отношений для отдельных категорий работников. Они прописаны, в частности, в разделе XII ТК РФ. Ряд работающих граждан, а именно женщины, лица с семейными обязанностями и несовершеннолетние, нуждаются в особой правовой защите в силу своих общественно значимых особенностей – выполнения функций материнства и воспитания детей, наличия членов семьи, нуждающихся в уходе, несовершеннолетия.

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Где и когда женский труд может быть запрещен:

Так, ст. 253 ТК РФ установлено, что применение женского труда ограничивается, а в некоторых случаях и прямо запрещается на работах с опасными и вредными условиями труда. Список таких работ включает 456 должностей и видов работ.

В первую очередь это подземные работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 1 ст. 253 ТК РФ*(1); полный перечень см. в постановлении Правительства РФ*(2)). Например, женщин не возьмут ни в кочегары, ни в плотники, ни в матросы или водолазы; не посадят за руль сельского грузовика ; не разрешат тушить пожары; не пустят в шахты и на строительство подземных сооружений. Однако и на эти должности можно устроиться, если для труженицы на конкретном рабочем месте будут созданы безопасные условия труда (и что будет подтверждено по итогам специальной оценки условий труда).

Кроме того, именно на подземные работы допускаются женщины - руководители (и замы), инженеры, техники, лаборанты и некоторые другие служащие-дамы, которые не выполняют физической работы и/или непостоянно находятся под землей (примечание 2 к перечню), - а также те, кто занят под землей только санитарным или бытовым обслуживанием (ч. 1 ст.253 ТК РФ).

Во-вторых, женщинам нельзя трудиться на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для дам нормы (ч. 2 ст. 253 ТК РФ): до 10 кг, если работница должна вручную поднимать и/или перемещать грузы не чаще двух раз в час; и 7 кг, если чаще (постановление СМ РФ от 06.02.1993 N 105*(3)). Если тяжести нужно просто поднимать, а переносить их никуда не нужно, то женщинам позволяется работать, но только если поднимаемый вес не более 15 кг.

Что делать, если работать женщине на конкретной должности нельзя, но она и работает, и трудовой договор с ней уже давно заключен? В данном случае договор был заключен в нарушение установленных ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (абз. 6 ч. 1 ст. 84 ТК РФ), причем нарушение исключает возможность продолжения работы, а значит, этот

Дождитесь решения работодателя по вашему заявлению

На основании заявления и приложенных к нему документов работодатель издает приказ (распоряжение) о предоставлении вам дополнительных оплачиваемых выходных дней. Унифицированной формы такого приказа нет, он составляется в свободной форме.

Из истории:

В советский период (декабрь 1917 г.) женщины были уравнены в правах и свободах с мужчинами, что было закреплено и в Конституции РСФСР 1918 г. Несомненно, нашей стране принадлежит приоритет в предоставлении обязательного оплачиваемого отпуска по беременности и родам, провозглашении равенства оплаты за равный труд, во введении усиленной правовой охраны труда женщин.

В формировании "советского феминизма" большую роль сыграла А.М. Коллонтай (1872 - 1952), ставшая первой в мире женщиной-министром (наркомом государственного призрения РСФСР (1917 - 1918), затем первой в мире женщиной-послом и крупным советским теоретиком женского вопроса. При этом основной темой исследований А.М. Коллонтай стала защита трудовых прав женщин, их правовая и социальная эмансипация.

Практика применения первых актов советского законодательства была противоречивой, как и внедрение идеологии "советского феминизма". Можно предположить, что уже в 20-е гг. экономические преобразования и новая нормативная база трудовых отношений неоднозначно отразились на женщинах-работницах. С одной стороны, они получили более широкий доступ к образованию, улучшилась структура питания, реальностью стал оплачиваемый декретный отпуск. В то же время уже тогда женщины советской деревни были выведены из правового поля, началось вытеснение женщин в низкооплачиваемые секторы с тяжелыми и вредными условиями труда, двойная производственная и семейная нагрузка существенно возросла.

Конституция СССР 1936 г. уравняла мужчин и женщин в праве и обязанности трудиться (ст. ст. 12, 118), а также во всех

- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом (представляется единожды);

- справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, или справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней. Такая справка представляется только в оригинале и при каждом обращении с заявлением.

Указанные документы, за исключением справки с места работы другого родителя, могут быть представлены в виде копий (п. 3 Правил).

Представлять справку с места работы другого родителя не нужно в случае его смерти, признания его безвестно отсутствующим и в некоторых других случаях (п. 5 Правил).

Если один из родителей (опекунов, попечителей) не состоит в трудовых отношениях либо является индивидуальным предпринимателем, адвокатом, нотариусом, занимающимся частной практикой, или иным лицом, занимающимся в установленном законодательством РФ порядке частной практикой, членом зарегистрированных в установленном порядке семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, родитель (опекун, попечитель), состоящий в трудовых отношениях, представляет работодателю документы (их копии), подтверждающие указанные факты, при каждом обращении с заявлением (п. 4 Правил).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня (п. 7 Правил).

трудовой договор должен быть прекращен по п. 11 части первой ст. 77 ТК РФ.

Но сначала работодатель обязан предложить работнице все имеющиеся вакансии (в том числе с понижением должности или зарплаты). Если работница не отказывается от предложения, то ее переводят на эту новую работу (нужно подписать дополнительное соглашение к прежнему трудовому договору, см. ст. 72 ТК РФ). А если дама отказывается (или свободных вакансий вообще нет), то договор прекращается (ч. 2 ст. 84 ТК), а бывшей работнице выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 8 п. 7 постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"). И предлагать работу, и выплачивать пособие работодатель обязан, потому что сам виноват в заключении трудового договора с нарушениями.

Льготы для женщин, работающих в сельской местности:

Женщины, которые трудятся в сельской местности (на абсолютно любой работе), работают не 40 часов в неделю, а всего 36 часов. Эта сокращенная рабочая неделя установлена п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-I*(5). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ, п. 13 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних").

Кроме того, эти работницы могут попросить об одном дополнительном неоплачиваемом выходном дне в месяц (ч. 2 ст. 262 ТК РФ). При этом к сельским населенным пунктам относятся любые пункты, кроме городов, рабочих, курортных и дачных поселков (п. 4 раздела II Положения о порядке решения вопросов администрат-

ративно-территориального устройства РСФСР, утв. Указом Президиума ВС РСФСР от 17.08.1982 "О порядке решения вопросов административно-территориального устройства РСФСР").

Льготы для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

Женщины, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (на абсолютно любой работе), трудятся не 40 часов в неделю, а всего 36 часов. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

Мамы детей в возрасте до 16 лет имеют право на один дополнительный неоплачиваемый выходной день в месяц (ст. 319 ТК РФ). Право на этот выходной есть только у одного родителя: либо у мамы, либо у папы - по их выбору.

Мамы девушек и юношей в возрасте до 18 лет, могут сопровождать своего ребенка-абитуриента, поступающего в учебное заведение высшего или среднего профобразования, в счет отпуска (ч. 5 ст. 322 ТК РФ). Важно, чтобы это вуз был расположен в другой местности, а будет ли он государственным или частным, поступает ли ребенок на очное, вечернее или заочное отделения - значения не имеет. Для этого работодателю подается заявление произвольной формы с просьбой о предоставлении ежегодного отпуска (или его части, но не менее 14 календарных дней) в указанное в заявлении время. Если детей-абитуриентов двое, то отпуск предоставляется один раз для каждого ребенка.

Трудовые права беременных женщин:

1. Будущим мамам нельзя работать сверхурочно и нельзя работать ночью (то есть с 22.00 до 06.00), даже если они сами придерживаются противоположного мнения (ч. 1 ст. 259, ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

2. Беременным женщинам нельзя работать в выходные и праздники (ч. 1 ст. 259 ТК РФ), даже если сами они не против. А вот если у работницы сменный график работы (ст. 103 ТК РФ), то есть выходные предоставляются по графику, а работа в субботу и

нительные дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка. При его расчете учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) такие дни использованы в месяце частично, другому родителю в этом же месяце предоставляются оставшиеся дни (п. 6 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048). Дополнительные выходные дни, не использованные в одном месяце, на другой месяц не переносятся (п. 10 Правил).

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается (п. 8 Правил).

Чтобы воспользоваться правом на дополнительные оплачиваемые выходные дни:

Напишите заявление в адрес работодателя

Заявление подается по форме, утв. Приказом Минтруда России от 19.12.2014 N 1055н.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней (п. 2 Правил).

Приложите к заявлению необходимые документы

К заявлению должны быть приложены (п. 3 Правил):

- справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы (представляется с учетом периода, на который установлена инвалидность (единожды, ежегодно, один раз в два года, один раз в пять лет));

- документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида (представляются единожды);

чим, это относится и к отцам-одиночкам или единственным кормильцам(ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

- имеют право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ч. 1 ст. 262 ТК РФ). Можно все эти выходные использовать самой, а можно "поделиться" со своим мужем. О предоставлении этих выходных подается заявление по форме, утвержденной приказом Минтруда N 1055н*(8), и предоставляются документы на ребенка (свидетельство о рождении, о месте проживания, справка из бюро медико-социальной экспертизы и справка с места работы другого родителя о том, что он не использует эти дополнительные выходные дни или использует частично (п. 3 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых дней*(9));

- уходят в отпуск в удобное для себя время (ст. 262.1 ТК РФ). Преимущественное право выбирать для себя подходящее время отпуска есть только у одного родителя ребенка-инвалида: либо у мамы, либо у папы - по их выбору;

- могут по своему желанию трудиться на условиях неполного рабочего времени (ч. 1 ст. 93 ТК РФ): работать нужно меньше обычно установленного времени (например, не 8, а 5 часов в день, или не 5 дней в неделю, а 4), но и зарплата будет меньше (ст. 93 ТК РФ). Администрация отказать в такой просьбе не вправе;

- работать ночью (с 22.00 до 6.00), сверхурочно, в выходные и праздники, а также ездить в командировки они могут только по собственному письменному согласию, да еще при условии, что их предварительно под роспись ознакомили с правом отказаться от такой работы или командировки (ч. 5 ст. 96, ч. 3 ст. 259 ТК РФ).

Такое же право есть и у отцов детей-инвалидов (ч. 5 ст. 96, ч. 3 ст. 259 ТК РФ).

Как получить дополнительно оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами?

Родители (опекуны, попечители) вправе воспользоваться четырьмя дополнительными оплачиваемыми выходными днями в месяц для ухода за ребенком-инвалидом (ст. 262 ТК РФ). Допол-

в воскресенье не является работой в выходные дни (согласно графику на конкретную неделю), то как раз наоборот: в рабочие субботу и воскресенье ей работать можно, а "отбирать" у нее выходные посреди недели запрещено. При этом график сменности должен быть составлен так, чтобы в праздничные дни у беременной женщины был выходной.

3. Беременных сотрудниц нельзя оправлять в командировки (ч. 1 ст. 259 ТК РФ). Запрет действует даже в случае, если сотрудница туда сама просится.

4. Беременные женщины не могут заниматься работой, выполняемой вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

5. По желанию беременной сотрудницы ей устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ч. 1 ст. 93 ТК РФ): сотрудница будет работать меньше обычно установленного времени (например, не 8, а 5 часов в день, или не 5 дней в неделю, а 4); но и зарплата у нее будет пропорционально меньше обычной. Такой режим может быть на абсолютно любой работе (в том числе на "невредной" и "нетяжелой") и никак не зависит от состояния здоровья беременной женщины. Администрация отказать ей в такой просьбе не вправе.

6. А вот если изменение трудовой нагрузки необходимо для сохранения здоровья будущей мамы, то администрация обязана перевести ее на другую работу (без неблагоприятных производственных факторов) либо снизить норму выработки/обслуживания (но нормы времени, то есть продолжительность рабочей смены, останется прежней). При этом средний заработок по прежней работе сохраняется (ч. 1 ст. 254 ТК РФ). Для такого перевода или снижения нужно предоставить два документа: медицинское заключение о необходимости снижения норм или перевода беременной женщины и заявление самой работницы. Предоставить нужно именно заключение, просто справка о беременности тут не годится.

Какую именно деятельность предложить такой беременной

сотруднице, и чем её занять, - это целиком забота администрации. С момента подачи заявления и заключения врача и до момента предоставления новой работы будущая мама подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни (ч. 2 ст. 254 ТК РФ). Можно предположить, что если подходящей работы на предприятии нет совсем, то сотрудницу освободят от работы вплоть до начала отпуска по беременности и родам, и все это время ей будет выплачиваться средний заработок.

Нужно ли ей являться на работу, или можно сидеть дома, - вопрос спорный; в одном из таких дел суд решил, что работодатель определяет это самостоятельно.

Беременные женщины не должны работать с компьютером более 3 часов за рабочую смену, к тому же только если компьютеры отвечают установленным гигиеническим требованиям (п. 13.2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03*(7)).

7. Беременной работнице не нужно "отпрашиваться", если в рабочее время ей необходимо быть у врача (на плановом приеме, или сдать кровь, пройти УЗИ, скрининг и т.п.): то время (в течение ее рабочего дня), которое потрачено на обязательную диспансеризацию, должно быть оплачено в размере среднего заработка (ч. 3 ст. 254 ТК РФ). Сотрудница должна только представить подтверждающие документы - справки, талоны из женской консультации с указанием даты и времени посещения врача и т.п. Издавать приказ об освобождении от работы в день прохождения обследования не требуется.

8. Беременным женщинам нельзя устанавливать испытательный срок при приеме на работу (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ). А если сотрудница забеременеет во время испытательного срока? По мнению Роструда, в этом случае работодатель обязан отменить будущей маме испытательный срок. Правда, к этой рекомендации можно придраться - ведь условие об испытательном сроке прописано в трудовом договоре, и менять его можно только по соглашению обоих сторон, а не работодателем в одностороннем порядке (ст. 72 ТК РФ). Другое дело, что данное условие не может повлечь правовых последствий ввиду изменившегося статуса работницы -

ботников педсферы), а также ликвидация организации). Между прочим, это относится и к отцам-одиночкам (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

- могут по своему желанию трудиться на условиях неполного рабочего времени (ч. 1 ст. 93 ТК РФ): работать нужно меньше обычно установленного времени (например, не 8, а 5 часов в день, или не пять дней в неделю, а 4), но и зарплата будет меньше (ст. 93 ТК РФ). Администрация отказать в такой просьбе не вправе.

Матери детей в возрасте от пяти до четырнадцати лет:

- могут по своему желанию трудиться на условиях неполного рабочего времени (ч. 1 ст. 93 ТК РФ): работать нужно меньше обычно установленного времени (например, не 8, а 5 часов в день, или не пять дней в неделю, а 4), но и зарплата будет меньше (ст. 93 ТК РФ). Администрация отказать в такой просьбе не вправе;

- если они воспитывают ребенка без помощи супруга, то имеют "повышенный иммунитет" от увольнения (ч. 4 ст. 261 ТК РФ): работодатель может уволить их только в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недозволенных методов воспитания (для работников педсферы), а также ликвидация организации). Между прочим, это относится и к отцам-одиночкам (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

Матери детей-инвалидов в возрасте до 18 лет имеют право:

(в полной мере пользуются, конечно, теми же правами, что матери здоровых детей в соответствующем возрасте)

- имеют "повышенный иммунитет" от увольнения (ч. 4 ст. 261 ТК РФ), при условии, что они являются единственным кормильцем ребенка либо воспитывают его без помощи супруга: работодатель может уволить их только в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недозволенных методов воспитания (для работников педсферы), а также ликвидация организации). Между про-

и праздники, а также ездить в командировки они могут только по собственному письменному согласию, да еще при условии, что их предварительно под роспись ознакомили с правом отказаться от такой работы или командировки (ч. 2 ст. 259, ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ);

- не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

- имеют "повышенный иммунитет" от увольнения (ч. 4 ст. 261 ТК РФ): работодатель может уволить их только в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недозволенных методов воспитания (для работников педсферы), а также ликвидация организации).

Матери детей от трех до пяти лет имеют право:

- если они воспитывают ребенка без помощи супруга, то привлекать их к работе в ночное время (с 22.00 до 6.00) можно только с их письменного согласия и при условии, что их предварительно под роспись ознакомили с правом отказаться от ночной работы (ч. 5 ст. 96, ч. 3 ст. 259 ТК РФ);

- если они воспитывают ребенка без помощи супруга, то привлекать их к работе сверхурочно, в выходные и праздники, а также направлять в командировки разрешается только с их письменного согласия и при условии, что их предварительно под роспись ознакомили с правом отказаться от командировки, от сверхурочной работы, от работы в выходной и праздничный день (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);

Аналогичные гарантии есть и у отцов-одиночек (ч. 5 ст. 96, ч. 3 ст. 259 ТК РФ);

- если они воспитывают ребенка без помощи супруга, то имеют "повышенный иммунитет" от увольнения (ч. 4 ст. 261 ТК РФ): работодатель может уволить их только в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недозволенных методов воспитания (для ра-

другими словами, с беременной нельзя расторгать трудовой договор, даже если испытание она "провалила" (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних").

9. Беременную женщину ни при каких условиях нельзя отозвать из отпуска (ч. 3 с. 125 ТК РФ). Нельзя заменять отпуск или его часть денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

10. Работодатель по своей воле может уволить беременную женщину только в двух случаях (ч. 1 ст. 26 ТК РФ): организация ликвидируется (или работодатель - ИП прекращает свою деятельность), либо закрывается филиал (представительство) работодателя, расположенного в другой местности (ч. 4 ст. 81 ТК РФ, п. 24 Пленума ВС N 1 от 28.01.2014). Во всех остальных ситуациях, в том числе при сокращении штатов или численности, увольнение беременной женщины по инициативе работодателя недопустимо.

Беременная женщина может уволиться по собственной воле. Никаких специальных льгот в этом случае не предусмотрено. Кроме того, допускается увольнение будущей мамы в случаях, когда это не зависит от воли сторон (см. ст. 83 ТК РФ, - например, в случае неизбрания на должность, дисквалификации, восстановления по суду того работника, который ранее занимал должность беременной женщины и т.п.).

Если дама работает по срочному трудовому договору, и его срок истекает именно во время ее беременности, то она может попросить о продлении срока договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам - до окончания этого отпуска (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). Работодатель не вправе ей в этом отказать. Более сложная ситуация - когда срочный трудовой договор с беременной дамой изначально заключался лишь на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Когда этот отсутствующий работник приступит к работе, срок трудового договора с "временной" работницей истечет. В та-

ком случае трудовой договор может быть прекращен, однако только 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 (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Оплачивается ли отпуск по беременности и родам при срочном трудовом договоре?

Работающим женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам: 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности - 84) и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) с выплатой пособия по беременности и родам. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ). Закон не связывает предоставление и оплату такого отпуска с условиями, на которых заключен трудовой договор, в том числе с условием о сроке его действия. То есть женщина, состоящая в трудовых отношениях, в любом случае имеет право на предоставление ей отпуска и выплату пособия по беременности и родам.

Размер пособия по беременности и родам

Пособие выплачивается за весь период отпуска по беременности и родам в размере 100% среднего заработка женщины (ч. 1 ст. 11 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ). Женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, оно выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Если в районе или местности применяются районные коэф-

подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом их можно использовать в течение дня, а можно присоединить к обеденному перерыву или перенести как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением (для этого нужно написать заявление). Перерывы предоставляются независимо от того, находится ли ребенок на грудном или ином вскармливании, и вообще - посвящены ли перерывы его кормлению.

- работать ночью (с 22.00 до 6.00), сверхурочно, в выходные и праздники, а также ездить в командировки они могут только по собственному письменному согласию, да еще при условии, что их предварительно под роспись ознакомили с правом отказаться от такой работы или командировки (ч. 2 ст. 259, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ);

- им нельзя устанавливать испытательный срок при приеме на работу (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

- не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

- имеют "повышенный иммунитет" от увольнения (ч. 4 ст. 261 ТК РФ): работодатель может уволить их только в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недозволенных методов воспитания (для работников педсферы), а также ликвидация организации).

Матери детей от полутора до трех лет имеют право:

- могут одновременно находиться в отпуске по уходу за ребенком (до трех лет) и работать на дому либо на предприятии, но на условиях неполного рабочего времени (ч. 3 ст. 256 ТК РФ): работать нужно меньше обычно установленного времени (например, не 8, а 5 часов в день, или не 5 дней в неделю, а 4), но и зарплата будет меньше (ст. 93 ТК РФ). Администрация отказать в такой просьбе не вправе;

- работать ночью (с 22.00 до 6.00), сверхурочно, в выходные

родах, которые сопровождались кесаревым сечением) медицинская организация, в которой произошли роды, выдает листок нетрудоспособности дополнительно на 16 календарных дней (п. 48 Порядка).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

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. В случае усыновления ребенка обоими супругами отпуск предоставляется одному из супругов по их усмотрению. При этом женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо данного отпуска предоставляется отпуск по беременности и родам на вышеуказанный период (ст. 257 ТК РФ).

Матери детей до полутора лет имеют право:

- могут одновременно находиться в отпуске (получая пособие по уходу за ребенком) и работать на дому либо на предприятии, но на условиях неполного рабочего времени (ч. 3 ст. 256 ТК РФ): работать нужно меньше обычно установленного времени (например, не 8, а 5 часов в день, или не 5 дней в неделю, а 4), но и зарплата будет меньше (ст. 93 ТК РФ). Администрация отказать в такой просьбе не вправе;

- если им сложно выполнять свои "дородовые" трудовые обязанности (по причинам графика, характера нагрузок и т.п.), они могут перевестись на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ). Для этого необходимо подать работодателю заявление.

- имеют, помимо обычного обеденного перерыва, дополнительные перерывы для кормления ребенка - не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК РФ). Такие перерывы включаются в рабочее время и

фициенты к заработной плате, они учитываются при расчете (ч. 3 ст. 11 Закона N 255-ФЗ).

Размер пособия определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период отпуска по беременности и родам (ч. 5 ст. 14 Закона N 255-ФЗ).

Условия продления срочного трудового договора при беременности

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ч. 1 ст. 79 ТК РФ). Если срок истекает в период беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить его до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). Поэтому женщина может требовать такого продления и имеет право на предоставление и оплату отпуска по беременности и родам.

Исключение - если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее на другую имеющуюся работу. Это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации женщины, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья. В такой ситуации беременная женщина подлежит увольнению. 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 (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

11. И самое главное - это оплачиваемый отпуск по беременности и родам, который предоставляется на основании больничного и заявления женщины (ч. 1 ст. 255 ТК РФ). Право на такой отпуск возникает за 70 дней до приблизительной даты родов, ко-

торую определяет врач (он же указывает соответствующий период в листке нетрудоспособности). Но уйти в отпуск по беременности и родам можно и позже. При этом отпуск у будущей мамочки будет меньше 140 дней, предусмотренных ч. 2 ст. 255 ТК РФ, а пособие по беременности и родам уменьшится: оно будет назначено с первого дня, когда работница фактически уйдет в отпуск по беременности и родам, и до окончания периода нетрудоспособности, указанного в больничном листе (письмо ФСС России от 08.10.2004 N 02-10/11-6671, решение ВС РФ от 14.11.2012 N АКПИ12-1204).

Кстати! Муж будущей мамы может пойти в отпуск в то же самое время, независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

Кроме того, перед отпуском по беременности и родам (или сразу же после него) женщина вправе уйти в обычный (ежегодный) отпуск (ст. 260, абз. 2 ч. 3 ст. 122 ТК РФ).

12. Закон разрешает женщине не выходить на работу и полностью посвятить себя семейным заботам до достижения ребенком возраста 3 лет: все это время за работницей сохранятся ее "дородовая" должность (ч. 1 и 4 ст. 256 ТК РФ). Мама вправе выйти на работу и раньше, в таком случае законодательство предоставляет ей некоторые преимущества и льготы.

Оплачиваемые 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 (ч. 2 ст. 256 ТК РФ).

Продолжительность отпуска по беременности и родам

По заявлению работницы и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности работнице должны предоставить так называемый декретный отпуск, то есть отпуск по беременности и родам, продолжительностью 70 (84 - при многоплодной беременности) календарных дней до родов и 70 (86 - в случае осложненных родов, 110 - при рождении двух или более детей) календарных дней после родов с выплатой пособия. Отпуск

по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

Сроки выдачи листка нетрудоспособности

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом - акушером-гинекологом, при его отсутствии - врачом общей практики (семейным врачом), а при отсутствии врача - фельдшером.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 30 недель беременности единовременно на 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 28 недель беременности единовременно на 194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов).

Если при обращении в медицинскую организацию в установленный срок женщина не желает получить больничный, то ее отказ фиксируется в медицинской документации и при повторном ее обращении до родов за больничным для оформления декретного отпуска такой больничный выдается на 140 (194 - при многоплодной беременности) календарных дней с того срока, в который женщина должна была уйти в декрет по закону, то есть в 30 недель беременности (28 недель - при многоплодной беременности) (п. 46 Порядка, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

Если женщина проживает в загрязненной радиацией местности, то листок нетрудоспособности выдается в 27 недель беременности (п. 6 ст. 18 Закона от 15.05.1991 N 1244-1; п. 51 Порядка).

Если роды наступили в период от 22 до 30 недель беременности, медицинская организация, в которой произошли роды, выдает листок нетрудоспособности сроком на 156 календарных дней (п. 49 Порядка).

При осложненных родах (например,