**Профсоюз работников народного**

**образования и науки РФ**

**Методический материал**

**для проведения**

**профсоюзного кружка**

**«Труд и социальные гарантии женщин в свете нового трудового законодательства»**

**Методический материал для проведения профсоюзного кружка**

 **«Труд и социальные гарантии женщин в свете нового трудового законодательства»**

**Тема:** Труд и социальные гарантии женщин в свете нового трудового законодательства (материал подготовлен Симакиной Н.А., правовым инспектором Саратовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ)

**Задача:** Изучить особенности регулирования труда женщин.

Уважаемые коллеги!

*Считают, что женщина по природе должна рожать детей, воспитывать их и быть хранительницей домашнего очага, а на это прав не надо.*

*В статье 38 Конституции РФ говорится, что материнство и детство, а также семья находятся под защитой государства. А в статье 7 Конституции РФ указано, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, обеспечивает государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства.*

*Материнство – особое состояние женщины. Особое значение приобретают правовые и социально-экономические меры охраны матери в период беременности, в первые годы существования ребенка, когда мать и дитя составляют одно целое, когда от здоровья женщины, условий ее жизни зависит физическое, психическое состояние ее потомства. Не случайно пункт 2 статьи 25 Всеобщей декларации прав человека гласит: «Материнство и младенчество дают право на особое попечение и помощь».*

*У будущих мам в трудовых отношениях особый статус. Беременной женщине предоставляется специальный отпуск и время для посещения врача, сокращается трудовая нагрузка. Ее нельзя уволить по инициативе работодателя, привлечь к сверхурочной работе, направить в командировку. Сегодня мы поговорим об этих и других гарантиях для сотрудниц.*

*В охране материнства важная роль принадлежит трудовому праву. Следует выделить прежде всего нормы Трудового кодекса, призванные охранять здоровье женщины (статьи 253; 259;260-261); беременной женщины (статьи 254-255); работающей матери, имеющей малолетних детей (статья 256-258).*

|  |
| --- |
| **Нюансы приема на работу женщин** |

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса РФ нельзя отказывать в приеме на работу женщине по мотиву ее беременности.

 При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. При этом необходимо учитывать, что **запрещается отказывать в заключении трудового договора** по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, **в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей** (часть 2 и 3 статьи 64 Кодекса). Заключая трудовой договор с беременной женщиной, помните, что ей нельзя устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ). Однако если беременность наступила у сотрудницы уже во время испытания, вы не обязаны исключать из договора условие об испытательном сроке. Также у вас остается право расторгнуть договор с работницей, если результаты испытания вас не устроят. В то же время, скажем, за прогул во время испытательного срока такую работницу уволить нельзя. Ведь увольнять беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

Если с женщиной был заключен срочный трудовой договор и его окончание пришлось на время беременности, вы обязаны продлить срок договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ). Эта норма служит гарантией того, что будущая мама получит положенное ей пособие по государственному социальному страхованию. Право на отпуск наступает со дня, указанного в листке нетрудоспособности, который выдается с 30 недель беременности, а при многоплодной беременности с 28 недель.

Принимая на работу женщин, нужно знать и помнить о льготах, предоставляемых им законом (статья 253 Трудового кодекса РФ).

Для работающих беременных женщин действующим законодательством предусмотрены особые льготы.

**Льготы и гарантии, позволяющие женщинам сочетать труд с материнством и обеспечивающие здоровые и безопасные условия труда**

**При наступлении беременности работница может обратиться к работодателю с заявлением (в соответствии с медицинским заключением):**

- о снижении для нее установленных норм выработки или норм обслуживания (ст. 254 ТК РФ);

- о переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

- об установлении режима неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ).

Прежде всего, следует знать, что при приеме на работу женщин работодатель обязан соблюдать нормы, установленные ст.253 Трудового кодекса РФ, согласно которым ограничено применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и запрещено применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

В настоящее время действует 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.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Совета Министра - Правительства РФ от 06.02.1993 N 105.

При применении данных норм следует учитывать, что в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки, а при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг. Если подъем и перемещение тяжестей осуществляется постоянно в течение рабочей смены, то предельная масса составляет 7 кг в одну смену. В целом же величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности – 1750 кг, а с пола – 875 кг.

Работодатель обязан выполнить просьбу беременной работницы о переводе на другую работу с учетом представленного ею медицинского заключения.

Если работодатель не имеет возможности выполнить просьбу работницы о переводе ее на другую работу немедленно, то до решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, он должен освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст. 254 ТК РФ).

При переводе на другую работу за беременной женщиной сохраняются льготы, на которые она имела право до перевода.

В частности, п. 18 разъяснения "О порядке применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих в соответствии со статьями 12, 78 и 78.1 Закона РСФСР "О государственных пенсиях в РСФСР"" право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда и на пенсию за выслугу лет", утвержденного Постановлением Минтруда России от 22.05.1996 N 29, при переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины с работы, предусмотренной Списками, на другую работу, не связанную с особыми условиями труда, такая работа приравнивается к работе, предшествующей переводу.

В таком же порядке засчитывается в специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию в связи с особыми условиями труда, время, когда беременная женщина не работала до решения вопроса о ее трудоустройстве в соответствии с медицинским заключением.

Медицинским заключением, подтверждающим необходимость снижения норм выработки, норм обслуживания или перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, является **листок нетрудоспособности**, а в отдельных случаях – справка установленной формы.

При выдаче беременным женщинам медицинского заключения врачи и специалисты государственной санитарно-эпидемиологической службы руководствуются Гигиеническими требованиями к условиям труда женщин (Санитарные правила и нормы – СанПин 2.2.0.555-96), утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996г. №32.

Для снижения нормы выработки или нормы обслуживания, а также перевода на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе от женщины, помимо медицинского заключения, требуется заявление.

О форме подачи заявления беременным женщинам (устно или письменно) в ст.254 Трудового кодекса РФ нет указания. На практике возникает вопрос: как поступать работодателю, если нет соответствующего заявления беременной женщины? В таких случаях, исходя из защитной функции трудового права, работодатель должен руководствоваться предписаниями медицинского заключения, выдаваемого беременной женщине.

Нередко невозможно предоставить беременной женщине легкую работу в данной организации или работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. В таких случаях для них работодателю необходимо создавать рабочие места вне данного производства (работа на дому и т.п.).

Труд беременных женщин, работающих в сельской местности, в растениеводстве и животноводстве, запрещен с момента выявления беременности. Работодатель обязан освободить женщину от такой работы (с сохранением среднего заработка по новому месту работы) на основании справки о наличии беременности. При этом специального медицинского заключения о необходимости предоставления более легкой работы не требуется (См. п.7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990г. №6).

Работодатель обязан обеспечить беременной работнице возможность своевременно проходить обязательные диспансерные обследования в медицинских учреждениях. При этом за время освобождения от работы для прохождения медицинского обследования за ней сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ). Такое обследование необходимо для выяснения физиологического течения беременности и родоразрешения, ибо они являются залогом рождения здорового ребенка. С этой целью беременные женщины должны встать на учет до 12 недель беременности и в последующем регулярно посещать врача акушера-гинеколога (не менее 10 раз). Наблюдение у врача позволит осуществлять профилактику заболеваний и осложнений, своевременно проводить необходимые медицинские обследования, предотвратить ряд заболеваний ребенка и т.д.

Беременная женщина имеет право выбора женской консультации, в которой она предполагает встать на учет и наблюдаться по беременности, а также родильного дома.

***Родовой сертификат***позволяет женщине в полной мере реализовать свое право в выборе учреждения здравоохранения, а также получить квалифицированную и качественную медицинскую помощь в период беременности и родов.

В соответствии с пунктом 5 Порядка и условиям оплаты услуг государственным и муниципальным учреждениям здравоохранения по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности и родов, утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 10.01.06г. №5 родовые сертификаты выдаются женщинам, являющимся гражданами РФ, а также иностранными гражданами и лицами без гражданства, проживающими на законных основаниях на территории РФ, при предъявлении ими паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, страхового полиса обязательного медицинского страхования и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования*.*

***Родовой сертификат***выдается женщине женской консультацией с 30 недель беременности (в случае многоплодной беременности – с 28 недель беременности) при условии постановки женщины на учет по беременности и последующего непрерывного наблюдения и ведения женщины на учет по беременности и последующего непрерывного наблюдения и ведения женщины на амбулаторно – поликлиническом этапе данной женской консультацией не менее 12 недель.

Таким образом, обязательным условием для выдачи женской консультацией родового сертификата женщине является постановка женщины на учет по беременности и последующее непрерывное наблюдение и ведение женщины на амбулаторно-поликлиническом этапе данной женской консультацией не менее 12 недель. При соблюдении указанного условия родовой сертификат выдается женщине после 30 недель беременности.

Родовой сертификат выдается женщине при выписке и оплате не подлежит.

В новой редакции ч.4 ст.254 ТК предусмотрено, что женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, до достижения ребенком возраста полутора лет. **Под невозможностью выполнения прежней работы** женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, имеются в виду случаи, когда, например, при грудном вскармливании на ребенка через молоко матери отрицательно действуют производственные вредные вещества или работа связана с поездками, ночными сменами и другим режимом, не позволяющим женщине пользоваться перерывами для кормления ребенка.

Законодательство предусматривает, что в определенных случаях при наличии волеизъявления работника работодатель обязан установить ему неполный рабочий день. Такая обязанность возникает у работодателя в случае, если с заявлением об установлении неполного рабочего времени обращается беременная женщина или женщина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до 16 лет), или лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности** 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 с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

**Отпуск по беременности и родам**

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 их желанию им предоставляется и 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 для усыновления может быть предоставлен отпуск по беременности и родам (для сохранения тайны усыновления).

Листок нетрудоспособности беременным женщинам выдается врачом-акушером-гинекологом. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

**При многоплодной беременности** листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается с 28 недель беременности, при этом общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 180 дней.

**При осложненных родах женщинам**, в том числе иногородним, листок нетрудоспособности выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды. В этих случаях общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 156 календарных дней.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно. Он предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов, на срок, который указан в листке нетрудоспособности. Продолжительность отпуска исчисляется календарно. В счет этого отпуска засчитываются не только рабочие дни, но и выходные, праздничные дни.

На период отпуска по беременности и родам женщинам выдается пособие по беременности и родам. **Главная цель пособия** – возмещение утраченного заработка (трудового дохода) в связи с необходимостью прекращения трудовой или иной деятельности в период нахождения женщины в таком отпуске.

Правом на пособие по беременности и родам обладают не только работающие женщины, подлежащие государственному социальному страхованию, но и другие женщины, например, женщины, уволенные в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций в течение 12 месяцев, предшествующих дню признания их в установленном порядке безработными.

Пособие по беременности и родам не назначаются гражданам, дети которых находятся на полном государственном обеспечении, гражданам, лишенных родительских прав или выехавшим на постоянное место жительства за пределы РФ.

Начиная с 1 января 2002 г., для женщин-работниц устанавливается максимальный размер пособия по беременности и родам в фиксированной сумме, который ежегодно меняется. Его предельная величина задается при принятии федерального закона о бюджете Фонда социального страхования РФ на каждый год. В 2006 году максимальный размер пособия по беременности и родам не мог превышать суммы 15 000 руб. за полный календарный месяц.

Работающим женщинам пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по месту работы.

В таком же порядке оно выплачивается, если отпуск по беременности и родам наступил в течение месячного срока после увольнения с работы (службы) в случае: перевода мужа на работу в другую местность, переезда к месту жительства мужа; болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке); необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы (см. п.9 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей (утв. постановлением Правительства РФ от 30.12.2006г.№865))

Пособие по беременности и родам выплачивается не позднее 10 дней со дня представления всех необходимых документов.

Женщинам, работающим по трудовому договору, пособие выдается за счет средств обязательного социального страхования. Однако для назначения и выплаты пособия они обязаны представить некоторые дополнительные документы, помимо листка нетрудоспособности.

Право на пособие по беременности и родам имеют также некоторые женщины не из числа застрахованных. Это - обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования, в учреждениях послевузовского профессионального образования и некоторые другие. Этим женщинам пособие выдается соответственно за счет выделяемых в установленном порядке образовательным учреждениям средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ.

В настоящее время существует **два вида отпуска**, связанных с детьми: во-первых, это отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет; во- вторых - отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**Гарантии женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет**

Федерального закона о назначении и выплате пособия за период отпуска до достижения ребенком трех лет нет. Есть Федеральный закон от 19 мая 1995г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (в ред. от 10 декабря 2006г.), согласно которому пособие по обязательному социальному страхованию выплачивается за период отпуска до достижения ребенком возраста полутора лет.

За период отпуска до трех лет работодателем выплачивается ежемесячная компенсационная выплата, но не за счет средств обязательного социального страхования, а за счет средств фонда оплаты труда.

**Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет** предоставляется согласно заявлению работника о предоставлении такого отпуска и прилагаемой к нему копии свидетельства о рождении ребенка. На практике в этом же заявлении излагается просьба работника о назначении ежемесячного пособия на ребенка на этот же период (см. Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995г. №883 (с изменениями от 10 июня 2005г.))

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет может предоставляться по просьбе матери и другим лицам – отцу ребенка, дедушке, бабушке, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком, если они подлежат обязательному социальному страхованию. В этом случае к заявлению обращающегося лица прилагается справка о том, что мать ребенка не использует данный отпуск и не получает пособия по месту своей работы.

Основанием предоставления данного отпуска является решение (приказ) работодателя. Оно принимается в 10-дневный срок со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами. Работодатель не имеет права отказать работнику в таком отпуске.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет может быть использован указанными лицами по своему усмотрению - полностью или частично, с перерывами. На весь период отпуска за работником сохраняется место работы (должность). Причем лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, имеет право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому, в том числе в организации, которая предоставила отпуск.

Ежемесячное пособие выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку возраста полутора лет. Если данный отпуск предоставляется по частям, то пособие выплачивается пропорционально количеству календарных дней в месяце, приходящихся на отпуск по уходу за ребенком.

Порядок предоставления **отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет** не отличается от того, который предоставляется по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Выплата компенсации осуществляется за счет средств работодателя. Организации, финансируемые из бюджетов, выплачивают такие компенсации за счет соответствующих бюджетов.

Компенсационные выплаты выдаются независимо от выплаты пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Заявление о назначении ежемесячных компенсационных выплат женщина подает в орган социальной защиты населения по месту жительства. Дополнительно к заявлению ею предоставляются: копия свидетельства о рождении ребенка; трудовая книжка и ее копия; справка органов государственной службы занятости о невыплате пособия по безработице.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы или должность (ч.4 ст.256 ТК РФ). Это означает, что при досрочном прекращении этого отпуска работодатель обязан предоставить прежнюю работу, которая выполнялась работником до ухода в отпуск. Это касается и тех случаев, когда работодатель для замены находившегося в отпуске по уходу за ребенком принимал на работу иного работника. С вновь принятым работником трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным ч.3.ст.79 ТК РФ (прекращение срочного трудового договора).

Согласно новой редакции ч.5. ст.256 ТК РФ, по прежнему время отпуска по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

Время отпуска по уходу за ребенком не засчитывается при случаях досрочного назначения трудовой пенсии по старости. Вместе с тем периоды отпуска по уходу за ребенком до 6 октября 1992 г. могут засчитываться в льготный стаж, учитываемый при назначении досрочной пенсии по старости, независимо от времени обращения за ее назначением.

В трудовую книжку записи о предоставлении отпусков, связанных с уходом за ребенком, не вносятся.

**Обратите внимание!** Право на получение пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет сохраняется в случае работы лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае получения стипендии при продолжении обучения.

 Если имеющая ребенка в возрасте до полутора лет женщина не воспользовалась правом на отпуск по уходу за ребенком и вышла на работу, то работодатель обязан предоставлять ей помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ).

**Перерывы для кормления ребенка**

Если по состоянию здоровья ребенка врачом предписано его частое кормление (чаще, чем каждые три часа), то женщине должны предоставляться дополнительные перерывы. Заключение врача о необходимости такого частого кормления прилагается к заявлению женщины о предоставлении перерыва.

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

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

**Обратите внимание!**

Перерывы для кормления ребенка предоставляются матери независимо от того, на грудном или искусственном вскармливании находится ребенок. Учитывая это, работодатели должны предоставлять соответствующие перерывы и отцам, воспитывающим ребенка, до достижения им возраста полутора лет.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст.258 ТК РФ).

Согласно статье 259 Трудового кодекса РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

**Ограничения по направлению в командировки, привлечение к сверхурочной работе и работе в ночное время**

В соответствии с ч.2 статьи 259 ТК РФ работодатель может направить женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, отцов, воспитывающих детей в возрасте до трех лет без матери, опекунов и попечителей малолетних детей, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением в служебные командировки, привлечь их к сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 до 6 часов), в выходные и нерабочие праздничные дни, но с обязательным соблюдением трех условий:

1) наличия их письменного согласия;

2) такие работы не запрещены им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

3) они ознакомлены в письменной форме со своим правом на отказ от выполнения таких работ.

Как видим, отсутствует категорический запрет о привлечении к указанным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. До издания приказа (распоряжения) работодателя о привлечении женщины-матери к таким работам или направлении в командировку у него должно иметься письменное согласие женщины и подтверждение того, что ей было разъяснено право отказаться от выполнения этих видов работ или командировки. Ее отказ не является не считается трудовым правонарушением, даже когда, например, на ночное время приходится только часть рабочей смены. Если работодатель настаивает на такой работе женщины, он может нести дисциплинарную и административную ответственность.

В целом предусмотренные ст.259 ТК РФ гарантии для беременных женщин и работников с семейными обязанностями должны создавать наряду с другими гарантиями повышенную охрану их труда.

Статьей 262 ТК РФ предусматривается четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами предоставляются по их письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя). К заявлению должны быть приложены следующие документы:

**Дополнительные выходные дни**

1. документ, подтверждающий родство с ребенком;
2. справка органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении (справка предоставляется ежегодно);
3. справка 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.

На основании этих документов работодатель издает соответствующий приказ или распоряжение.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Кроме того, женщинам, работающим в сельской местности, для ухода за детьми – инвалидами может предоставляться по их письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

**Обратите внимание!** Конкретный порядок предоставления дополнительного выходного дня определяется в коллективном договоре. Вопрос о выборе выходного дня должен решаться по согласованию с работодателем.

Ежегодные оплачиваемые отпуска должны предоставляться в соответствии с письменным заявлением работников независимо от стажа работы в данной организации:

**Гарантии при предоставлении отпусков**

- работницам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ),- в любое время;

- отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних – по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 ТК РФ);

- работникам, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам,- в период указанного отпуска (ст.123 ТК РФ).

Кроме того, работнику, имеющему двух и 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

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 (ст.263 ТК РФ). Этот отпуск имеет строго целевое назначение – ежегодное увеличение времени общения с детьми.

**Обратите внимание!**

Если коллективным договором право работников на получение льготного отпуска без сохранения заработной платы не установлено, то работники не имеют права требовать предоставления им таких отпусков, ссылаясь на нормы ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

**Гарантии беременным женщинам и лицам, имеющим детей, при расторжении трудового договора**

В части 2 ст.261 ТК РФ для беременной женщины содержится дополнительная гарантия права на трудовую занятость, если срочный трудовой договор истекает в период ее беременности. Работодатель обязан по заявлению женщины продлить срок действия ее трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. В связи с этим за беременной женщиной сохраняется право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам (дородовый и послеродовый отпуска). Однако продление срочного трудового договора в таких случаях не преобразует его в трудовой договор с неопределенным сроком действия.

В то же время продление срока действия трудового договора до наступления отпуска по беременности и родам налагает на женщину обязанность представить работодателю справку медицинского учреждения, подтверждающую ее состояние беременности. Отпуск же по беременности и родам беременной женщины работодатель оформляет на основании листка нетрудоспособности.

Предписание о том, что работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности работающей женщине, свидетельствует о необходимости документального подтверждения данного факта (справкой, копией свидетельства о рождении ребенка и т.п.).

В части 3 ст.3 ст.261 ТК РФ решен вопрос, на который Трудовой кодекс раньше не давал ответа: об увольнении женщин, беременность которых наступила в период выполнения ими обязанностей временно отсутствующего работника. Теперь для них установлена дополнительная гарантия. Эта гарантия состоит в выполнении работодателем ряда обязанностей, которые он должен выполнить, прежде чем уволить женщину, указанным в этой части ст.261 ТК РФ.

Во-первых, с женщиной, принимаемой на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, должен быть заключен срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника.

Во-вторых, если у нее в этот период наступила беременность и истек срок действия срочного договора, то должен иметь место факт выхода на работу постоянного работника, т.е. эти два обстоятельства должны совпасть по времени.

В-третьих, должно быть письменное согласие беременной женщины о переводе до окончания беременности на другую работу, которую она может выполнять по состоянию здоровья.

Работодатель обязан соблюсти определенные условия предоставления женщине другой работы:

1. имеющаяся вакантная должность или работа, соответствующая ее квалификации, находится в пределах организации;
2. вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа расположена в пределах организации;
3. все вышеперечисленные вакансии предоставляются работодателем в данной местности;
4. указанные вакансии в других местностях работодатель обязан предлагать только тогда, когда об этом было записано в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре.

Только при соблюдении изложенных условий и последовательности предложения вакансий работодатель может уволить беременную женщину. Если же он допустил нарушения этих условий и указанную последовательность процедур и увольняет беременную женщину, она вправе обратиться в суд с жалобой на незаконное увольнение.

Осуществление постоянного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде женщин является важным фактором, обеспечивающим реализацию льгот и гарантий для женщин в сфере труда.

***Гарантии беременным женщинам:***

* Беременным женщинам 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 (ст.254 п.1 ТК).*

* 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 (ст.254 п.2 ТК).*

* При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст.254 п.3 ТК). Периодичность диспансерных обследований определяется медицинским учреждением в зависимости от состояния здоровья беременной женщины, характера выявленных у нее осложнений, условий труда и иных существенных факторов.*

* Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 п.1 ТК).*

* Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст.261 п.1 ТК).*

* В случае истечения срочного договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст.261 п.2 ТК).*

***Отпуска по беременности и родам гарантируются ст. 255 ТК:***

* Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением (больничным листком, выданным соответствующим медицинским учреждением) 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 с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.*

* Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.*

* Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, в том числе дающий право на ежегодный отпуск.*

* Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст.260 ТК).*

***Гарантии женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет:***

 *По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.256 п.1 ТК). Отпуск по желанию женщины предоставляется полностью или частично и оформляется приказом. Женщина вправе в любое время прервать отпуск по уходу за ребенком и вернуться на работу, о чем подается соответствующее заявление работодателю.*

* Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст.254 п.4 ТК).*

* На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст.256 п.4 ТК)..*

* Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях) (ст.256 п.5 ТК).*

* На период отпуска по уходу за ребенком заработная плата не сохраняется. Женщине выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в соответствии с федеральным законом от 19.05.95 № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".*

* По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст.256 п.3 ТК).*

* Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев увольнения за виновные действия, предусмотренных ст.81 ТК, (ст.261 ТК).*

* Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения за виновные действия (ст.261 п.3 ТК).*

* 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 (ст.256 п.2 ТК). Гарантии работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет: § помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст.258 п.1, 4 ТК).*

* При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа (ст.258 п.2 ТК).*

* 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 (ст.258 п.3 ТК).
   Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, установленные Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными актами, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей.*