

*Методическое пособие по информированию женщин о  
трудовых правах и мерах, принимаемых по улучшению  
условий и охраны труда, согласно Национальной  
стратегии действий в интересах женщин  
(№ 410-р от 08.03.2017 г.)*

*Когалым 2018*

Мужчины и женщины в Российской Федерации имеют равные права и равные возможности их реализации. Любая дискриминация по гендерному признаку рассматривается как нарушение основных прав и свобод личности, являющихся высшей ценностью государства. Основываясь на конституционных принципах, Трудовой кодекс РФ закрепляет равенство прав и возможностей работников, недопустимость ограничения в трудовых правах и свободах. Работающие женщины имеют право на особую защиту со стороны государства. К сожалению, несмотря на то что государство предоставляет работающим женщинам (особенно в период материнства) целый ряд гарантий и льгот, реальное положение в этой сфере с учетом перемен, происходящих в стране, все же не совсем благополучно. Препятствиями для более полной реализации женщинами всего комплекса их прав и свобод являются сложившиеся в обществе представления о социальной роли женщины, которые отрицательно сказываются на самореализации и развитии индивидуальности женщин, препятствуют свободному выбору ими профессии и образа жизни и создают барьеры на пути достижения фактического равноправия женщин и мужчин как в общественно-политической, так и в социально-экономической жизни.

Женщины, помимо работы, осуществляют специфические обязанности, связанные с воспитанием и рождением детей, в связи с чем в действующем законодательстве для них предусмотрен целый ряд льгот.

Согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества.

Как отмечено в Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы, женщины составляют значительную часть высококвалифицированных научных кадров (25 процентов среди докторов наук и 41 процент среди кандидатов наук). Однако научный и интеллектуальный потенциал женщин используется не в полной мере. В результате женщины недостаточно интегрируются в рынок труда, связанный с новым технологическим укладом, и не всегда могут участвовать в инновационном развитии страны, что ведет к сохранению разницы в доходах женщин и мужчин.

В целом в Российской Федерации отмечается высокая занятость женщин, проявляется их ориентация на полную занятость, карьерный рост в сочетании с семейными обязанностями и воспитанием детей. Вместе с тем женщины находятся в неравном положении по сравнению с мужчинами в сфере экономики. Доля женщин среди руководителей организаций различных форм собственности снизилась с 37,3 процента в 2006 г. до 32,7 процента в 2015 г.

Отраслевая сегрегация обуславливает сохранение более низкой по сравнению с мужчинами заработной платы женщин, хотя эта разница сокращается (в 2011 г. заработная плата женщин составляла 67,9 процента средней заработной платы мужчин, в 2015 г. - 72,6 процента).

По данным Федеральной службы государственной статистики, на начало 2016 года в Российской Федерации проживали 146,5 млн. человек, из них 78,6 млн. составляли женщины. Это более половины населения страны. Российские женщины отличаются высоким уровнем образования и значительной экономической активностью. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики, уровень экономической активности женщин в трудоспособном возрасте составляет 77 процентов, доля занятых женщин в общей численности занятого населения - 49 процентов.

В Декларации «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», принятой резолюцией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 25 сентября 2015 г. № 70/1, предусматривается обеспечение к 2030 году всестороннего и эффективного участия женщин в принятии решений в политической, экономической и общественной сферах жизни общества.

Российская Федерация в рамках работы в «Группе двадцати» наравне с другими

странами этого объединения взяла на себя обязательство по принятию дополнительных мер, направленных на повышение занятости женщин, а также по созданию условий для их карьерного и профессионального роста.

Укреплению позиций женщин в российском обществе способствовали меры, принятые в течение последних 10 лет, включающие:

совершенствование законодательства в целях улучшения положения женщин, в том числе в части вопросов, связанных с выплатой пособий в связи с рождением и воспитанием детей, а также с реализацией программы материнского (семейного) капитала;

повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда за счет принятия антидискриминационных мер (запрещение объявлений о вакансиях, содержащих требования о поле, возрасте и семейном положении), а также за счет организации профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

поэтапное повышение оплаты труда в бюджетных секторах экономики, в которых заняты преимущественно женщины, - в сферах образования, науки, здравоохранения, культуры и социальной защиты;

создание благоприятных условий для совмещения семейных обязанностей по воспитанию детей, в том числе детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, с трудовой деятельностью (обеспечение доступности дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет, закрепление на законодательном уровне положения о предоставлении по желанию лица, воспитывающего ребенка-инвалида, ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время);

повышение качества оказания медицинской помощи женщинам в период беременности, родов и послеродовой период, введение родового сертификата, строительство перинатальных центров;

государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, в том числе с участием женщин;

последовательную государственную поддержку социально ориентированных некоммерческих организаций, деятельность которых направлена на улучшение положения женщин, семьи и детей.

Достижения в этой области стали возможны благодаря реализации государственных программ и приоритетных национальных проектов в сферах образования, здравоохранения и социальной поддержки граждан, указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», от 7 мая 2012 г. № 600 «О мерах по обеспечению граждан Российской Федерации доступным и комфортным жильем и повышению качества жилищно-коммунальных услуг», от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», от 7 мая 2012 г. № 602 «Об обеспечении межнационального согласия», от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», от 9 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», а также Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. № 1618-р, Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р, и планов реализации соответствующих мероприятий.

В рамках реализации мер государственной поддержки гражданского общества путем

выделения грантов поддерживаются женские организации, реализующие проекты:

по укреплению института семьи и семейных ценностей, охране и поддержке материнства;

по социальной адаптации детей-инвалидов;

по общественному мониторингу качества социальной сферы.

Несмотря на принимаемые меры, остаются высокими показатели заболеваемости женского населения.

В 2015 году инвалидами были впервые признаны 330 тыс. женщин (47 процентов всех впервые признанных инвалидами), из них 117 тыс. - в трудоспособном возрасте.

Сохраняются ограничения по видам работ, на которых женщины могут осуществлять свою трудовую деятельность.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» и с тех пор не пересматривался. Вместе с тем развитие техники и технологий существенно изменяет условия труда, минимизируя воздействие вредных производственных факторов на здоровье женщины.

Несмотря на положительную динамику снижения численности женщин, пострадавших на производстве, не везде созданы безопасные условия труда. В 2015 году на работах с вредными и (или) опасными условиями труда были заняты 1145,1 тыс. женщин, (в 2014 году - 1093,2 тыс. женщин), среди лиц, пострадавших на производстве, было 8,6 тыс. женщин (в 2014 году - 9,4 тыс. женщин).

Введение специальной оценки условий труда и внедрение механизмов экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда путем совершенствования системы социального страхования, то есть увязки реальных условий труда и уровней рисков с величиной скидок и надбавок к страховым тарифам, позволяют объективно оценить условия труда женщин на конкретных рабочих местах и определить по результатам такой оценки исчерпывающий перечень мер, направленных на сохранение их здоровья.

Все большее число женщин самостоятельно реализует проекты в области социального предпринимательства, особенно в сферах дошкольного и дополнительного образования, культуры, оказания социальных, юридических, психологических и иных общественно полезных услуг. Доля женщин, намеревающихся осуществлять предпринимательскую деятельность, ежегодно увеличивается. Вместе с тем недостаточная поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности женщин является ограничением для осуществления женщинами продуктивной экономической деятельности.

Женщины активно участвуют в управлении государством. Доля женщин среди лиц, замещающих должности государственной гражданской службы и муниципальной службы, составляет 72,1 процента, 59 процентов из них замещают такие должности в центральных аппаратах федеральных органов государственной власти, в том числе 25,3 процента - должности руководителей. Доля женщин среди лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, составляет 42,3 процента, доля женщин среди лиц, замещающих должности муниципальной службы, - 78,8 процента.

Среди дипломатов российских миссий за рубежом доля женщин составляет 16 процентов (в 2010 году - 10,8 процента).

Вместе с тем законодательно закреплённая норма о создании мужчинам и женщинам, являющимся членами политической партии, равных возможностей для представительства в руководящих органах политической партии, включения в списки кандидатов в депутаты и на иные выборные должности в органах государственной власти и органах местного самоуправления на практике реализуется медленно.

При широком участии в избирательных кампаниях (женщины работают в избирательных комиссиях, участвуют в выборах в качестве наблюдателей, включаются в избирательные списки политических партий) представительство женщин в законодательных органах власти сохраняется на низком уровне.

На 1 января 2017 г. доля женщин среди членов Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации составила 17 процентов, среди депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации - 15,6 процента.

Доля женщин, замещающих государственные должности в органах законодательной власти субъектов Российской Федерации, составляет 17,4 процента, доля женщин, замещающих муниципальные должности в представительных органах муниципальных образований, - 30,8 процента.

В обществе не получило широкого распространения правовое просвещение по вопросам прав и свобод, предоставленных женщинам законодательством Российской Федерации и общепризнанными нормами международного права.

Препятствиями для более полной реализации женщинами всего комплекса их прав и свобод являются сложившиеся в обществе представления о социальной роли женщины, которые отрицательно сказываются на самореализации и развитии индивидуальности женщин, препятствуют свободному выбору ими профессии и образа жизни и создают барьеры на пути достижения фактического равноправия женщин и мужчин как в общественно-политической, так и в социально-экономической жизни.

Следует отметить также дискриминационное отношение работодателей к женщинам, имеющим малолетних детей, многодетным матерям при приеме на работу.

Создание работодателями условий для женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, будет способствовать повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда и одновременно позволит им уделять больше времени воспитанию детей, что в целом будет содействовать укреплению семьи.

Женщины составляют около 46 процентов безработных (в 2010 году - 45,3 процента). В 2015 году уровень безработицы среди женщин составил 5,3 процента, доля женщин, ищущих работу с помощью служб занятости, в общем числе безработных женщин составила 30,4 процента. Женщины затрачивают больше времени на поиск работы (среднее время поиска работы в 2015 году у женщин составило на 0,3 месяца больше, чем у мужчин), что отражается как на уровне их доходов, так и на социальном статусе женщин.

Доля женщин в возрасте 31 года - 54 лет в малоимущем женском населении в 2015 году составила 20,3 процента. Риск попадания в число бедных для женщин, в том числе для одиноких и несовершеннолетних матерей, имеющих детей или других членов семьи, нуждающихся в присмотре и уходе, а также для женщин, имеющих инвалидность или серьезные заболевания, остается высоким. В связи с этим меры, стимулирующие активные действия по выходу таких женщин и их семей из трудной жизненной ситуации, требуют более широкого распространения.

Социальное неблагополучие (отсутствие работы, доходов, алкоголизм, семейно-бытовое насилие) приводят женщин к совершению противоправных действий. В 2015 году совершили преступления 172,2 тыс. женщин (16 процентов правонарушителей), в местах лишения свободы содержались около 42,3 тыс. женщин (6,5 процента подозреваемых, обвиняемых и осужденных).

В Трудовом кодексе РФ выделена специальная глава, посвященная регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Прежде всего ТК РФ предусматривает определенные ограничения труда женщин на работах, представляющих опасность для их здоровья, которые устанавливаются двумя способами: введением перечня работ, на которых применение труда женщин ограничивается, и перечня работ, где труд женщин запрещен. В соответствии с ч. 3 ст. 253 ТК РФ соответствующие перечни утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений. В настоящее время такой порядок еще не установлен, поэтому следует руководствоваться Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». В Перечне работы определены по отраслям хозяйства, производствам и видам работ (например, «Пищевая промышленность», «Сельское хозяйство», «Полиграфическое производство» и др.), что облегчает его применение.

Статья 253 ТК РФ и Постановление от 25 февраля 2000 г. № 162 запрещают применение труда женщин по 456 специальностям и в 38 областях профессиональной деятельности. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин придерживается мнения, что введение такой законодательной нормы отражает стойкие стереотипы, касающиеся роли и обязанностей женщин и мужчин в семье и обществе, которые консервируют традиционные представления о женщине как жене и матери и подрывают ее социальный статус и перспективы образовательного и карьерного роста.

Части 1 и 3 ст. 253 ТК РФ предусматривают ограничения использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, т.е. в условиях, оказывающих неблагоприятное влияние на женский организм, установленные в целях защиты здоровья женщины от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Под вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию и (или) травме.

Отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также заключением государственной экспертизы условий труда (п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»). Как указано в Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 8 марта 2017 г. № 410-р, введение специальной оценки условий труда и внедрение механизмов экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда путем совершенствования системы социального страхования, то есть увязки реальных условий труда и уровней рисков с величиной скидок и надбавок к страховым тарифам, позволяют объективно оценить условия труда женщин на конкретных рабочих местах и определить по результатам такой оценки исчерпывающий перечень мер, направленных на сохранение их здоровья. Национальная стратегия предусматривает положение, в соответствии с которым к 2022 г. в результате ее реализации будут созданы условия для сокращения числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работают женщины.

Особые правила установлены для использования труда женщин на подземных работах. Конвенция МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода», ратифицированная СССР 31 января 1961 г., предусматривает, что ни одно лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах. Исключение сделано только для нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

В производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны соответствовать установленным Гигиеническим нормативам и не могут оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства. Применительно к труду женщин должны соблюдаться

обязательные гигиенические требования к величине нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственного и трудового процесса.

В отличие от работ, на которых применение труда женщин ограничено, труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, запрещен. Такие нормы определены в Постановлении Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», которым установлены нормы, составляющие:

- при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг;
- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) - 10 кг.

Эти нормы применяются также при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов

Вместе с тем следует иметь в виду, что во время участия спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, и женщины-спортсмена в спортивных мероприятиях превышение этими лицами предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 4 ст. 348.8, ст. 348.9 ТК РФ) (п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

Особенности регулирования труда женщин в связи с их беременностью и материнством, в основном, касаются таких институтов трудового права как трудовой договор, рабочее время, время отдыха и охрана труда.

1. В отношении трудового договора в ТК РФ предусмотрены следующие положения:

- согласно ст. 64 ТК РФ запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. В Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы отмечено дискриминационное отношение работодателей к женщинам, имеющим малолетних детей, многодетным матерям при приеме на работу;

- по ст. 70 ТК РФ испытательный срок беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери (п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1);

- в соответствии со ст. 256 ТК РФ 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;

- на основании ст. 254 ТК РФ 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. До предоставления 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. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

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. В соответствии с п. 22 Постановления Пленума Верховного

Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п.

На основании Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденных Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21 - 23 декабря 1993 г., по их заявлению нормы выработки беременным женщинам снижаются в среднем до 40% от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе. При этом характеристики работ, от выполнения которых они должны быть освобождены, и критерии трудовой нагрузки определяются по СанПиН «Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы», утвержденным Госкомсанэпиднадзором России от 28 октября 1996 г..

Особые правила установлены ст. 261 ТК РФ в отношении расторжения трудового договора. Трудовой кодекс РФ запрещает увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Эта норма, как указал Конституционный Суд РФ в Постановлении от 6 декабря 2012 г. № 31-П, является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со ст. ст. 7 (ч. 2) и 38 (ч. 1) Конституции Российской Федерации.

Необходимо учитывать то, что поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Судебные инстанции по вопросу о том, можно ли считать злоупотреблением правом несообщение женщиной сведений о своей беременности работодателю, в целом исходят из того, что следуя буквальному толкованию положений ч. 1 ст. 261 ТК РФ, запрет на увольнение беременных женщин в зависимости от осведомленности работодателя не ставится.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась (п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

В п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 разъяснено, что гарантия, закрепленная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины - руководители организации (гл. 43 ТК РФ), спортсмены и тренеры (гл. 54.1 ТК РФ), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу и др. Представляется, что к данному кругу лиц не должны относиться беременные женщины - совместители, трудовой договор с которыми прекращается по ст. 288 ТК РФ, поскольку у них есть основная работа.

С женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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, по инициативе работодателя допускается только по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ, т.е. за виновные действия и в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Согласно правовой позиции, выраженной Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в п. 28 Постановления № 1, к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Следует сделать вывод о том, что для отнесения женщины к категории одиноких матерей необходимо лишь установить факт единоличного осуществления женщиной родительских обязанностей по воспитанию и развитию ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); причины же, по которым отец не принимает участия в его воспитании, могут быть различны.

Тем не менее в отношении признания женщины одинокой матерью существует богатая и разнообразная судебная практика. Суть разногласий сводится к тому, следует ли распространять нормы ч. 4 ст. 261 ТК РФ на разведенных женщин. Так, Апелляционным определением Московского областного суда от 6 июля 2016 г. по делу № 33-17250/2016 отказано в удовлетворении требования истицы, ссылающейся на то, что она является одинокой матерью, поскольку она была разведена после увольнения. Данное обоснование решения суда представляется сомнительным в связи с тем, что не были исследованы те обстоятельства, на основании которых можно сделать вывод о том, участвовал ли отец в содержании ребенка после расторжения брака или нет.

По поводу возможности отнесения женщин к категории «одиноким матери» в судебной практике исследуются вопросы о том, выплачивает ли отец ребенка алименты и есть ли доказательства о задолженности по их уплате.

Причем судебные органы исходят из того, что женщина должна представлять доказательства, свидетельствующие о том, что отец не принимает участия в воспитании и содержании детей и доказательства уклонения отца ребенка от исполнения своих родительских обязанностей.

Тем не менее в Апелляционном определении Суда Чукотского автономного округа от 15 сентября 2016 г. № 33-141/2016 по делу № 2-161/2016 указано, что ответчик (работодатель) переложил бремя доказывания по предоставлению информации о занятости супруга на работника, тогда как в силу ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Данная позиция представляется вполне обоснованной.

Статьей 261 ТК РФ предусмотрены определенные особенности, касающиеся увольнения беременных женщин в связи с окончанием срока трудового договора. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 в п. 27 разъяснено, что с учетом положений ч. 2 ст. 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Таким образом, в данной ситуации предусмотрено изъятие из общего правила трудового законодательства о том, что если работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (см., например, решение Железнодорожного городского суда (Красноярский край) от 29 ноября 2016 г. № 2-2408/2016 по делу № 2-2408/2016, согласно которому ответчиком не были соблюдены гарантии при расторжении срочного трудового договора, предоставляемые беременной женщине).

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и 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.

Льготы, предусмотренные для женщин в ст. 261 ТК РФ, относятся к прекращению срочного трудового договора либо к расторжению трудового договора по инициативе работодателя. Они не применяются ни в случае расторжения трудового договора по инициативе работника, ни при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Надо отметить тенденцию судебных органов применять положения ст. 261 ТК РФ при прекращении трудового договора по соглашению сторон, что представляется чрезмерно расширительным толкованием данной нормы ТК РФ.

Вместе с тем следует помнить, что необоснованное увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, может стать основанием для привлечения работодателя к ответственности, установленной ст. 145 УК РФ.

2. Трудовым кодексом РФ установлены определенные правила, касающиеся рабочего времени указанной категории работников.

Согласно ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставление неполного рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери. Оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ, Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным ст. 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы (п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

В соответствии со ст. 259 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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. Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

Следует помнить о том, что беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом в соответствии со ст. 298 ТК РФ.

3. Определенные особенности предусмотрены институтом «Время отдыха». По сути, все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам, касаются либо выполнения ими трудовых обязанностей, либо предоставления отпусков специального назначения. В указанном разделе ТК РФ предусмотрена и та и другая группы льгот.

Законодатель предусматривает возможность предоставления женщинам специальных перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет. Так, работающим женщинам, имеющим детей указанного возраста, 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. 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 на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Вопросы организации санитарно-бытовых помещений с учетом интересов женщин регламентируются и конкретизируются специальными правилами и нормами, распространяющими свое действие на отдельные отрасли промышленности.

Статья 262 ТК РФ предусматривает, что одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Следует согласиться в том, что положения указанной статьи направлены на создание благоприятных условий для родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих ребенка-инвалида, и повышение возможности детей-инвалидов в получении своевременного и качественного санаторно-курортного лечения.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

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.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

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

В отношении ежегодных оплачиваемых отпусков Трудовым кодексом РФ установлено, что до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Согласно ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

Женщинам могут быть предоставлены отпуска специального назначения.

Так, 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. Застрахованным женщинам пособие выплачивается в размере 100 процентов среднего заработка. Женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные

коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. Как уже указывалось выше, 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 у данного работодателя.

В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию и осуществляющему уход за ребенком, выплачиваются следующие виды пособий:

- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка;

- ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

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

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. В случае если уход за ребенком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному из указанных лиц.

По заявлению женщины, 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).

Период получения пособия по обязательному социальному страхованию за время отпуска по беременности и родам и период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более шести лет в общей сложности засчитывается в страховой стаж.

Женщины, родившие пять и более детей и воспитавшие их до достижения возраста 8 лет; женщины, родившие двух и более детей, если они проработали не менее 12 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 17 календарных лет в приравненных к ним местностях; женщины, работавшие на некоторых работах (например, трактористы-машинисты в сельском хозяйстве, других отраслях экономики, а также машинисты строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин; в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью и т.д.) при определенных условиях имеют право на досрочную страховую пенсию по старости.

Лицам с семейными обязанностями предоставляются следующие гарантии и льготы в области трудовых отношений:

- запрет отказа в заключении трудового договора по мотивам, связанным с наличием ребенка (ч. 3 ст. 64 ТК РФ);

- ограничение работы в ночное время (ч. 5 ст. 96, ст. 259 ТК РФ);

- ограничение привлечения к сверхурочным работам (ч. 4 ст. 99, ст. 259 ТК РФ);

- ограничение привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 113, ст. 259 ТК РФ);

- перевод на другую работу лиц, воспитывающих без матери детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (ч. 4 ст. 254 ТК РФ);
- предоставление отпуска по уходу за ребенком и пособия на период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (ст. 256 ТК РФ);
- предоставление перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);
- ограничение направления в командировки (ст. 259 ТК РФ);
- гарантии при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 260 ТК РФ);
- гарантии при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ);
- дополнительные выходные дни при уходе за ребенком-инвалидом (ст. 262 ТК РФ);
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, установленные коллективным договором (ст. 263 ТК РФ);
- ограничения на работы вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

***Разработано  
отделом по труду и занятости  
управления экономики  
Администрации города Козалыма***