

Особенности трудового договора, заключенного с женщинами, лицами с семейными обязанностями

Особенности правового регулирования труда женщин вызваны специфическими обязанностями, связанными с воспитанием и рождением детей ([гл. 41](#) ТК РФ).

- ТК РФ предусматривает определенные ограничения труда женщин на работах, представляющих опасность для их здоровья, которые устанавливаются двумя способами:

1. введением перечня работ, на которых применение труда женщин ограничивается
2. введением 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 [постановлением](#) Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

- Постановление Правительства также предусматривает, что работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в соответствующий перечень, при обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и органов, осуществляющих санитарно-эпидемиологический надзор на территории субъекта Российской Федерации.

- Особые правила установлены для использования труда женщин на подземных работах. Конвенция МОТ N 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.

- 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 следующие нормы:

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: - с рабочей поверхности - с пола	1750 кгм 875 кг

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.

- 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.

Особенности регулирования труда женщин в связи с их беременностью и материнством

В отношении трудового договора предусмотрены следующие положения:

- [ст. 64](#) ТК РФ запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- [ст. 70](#) ТК РФ испытательный срок беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается;
- женщинам, имеющим детей до пятнадцати лет, установлено преимущественное право для работы на дому;

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.
- На основании [Гигиенических рекомендаций](#) к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденным Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21, 23 декабря 1993 г., по их заявлению нормы выработки беременным женщинам снижаются на 40% от постоянной нормы при сохранении прежнего заработка.
- При этом характеристики работ, от выполнения которых они должны быть освобождены, и критерии трудовой нагрузки определяются по [САНПиНУ](#) "Гигиенические требования к условиям труда женщин», утвержденным постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. N 32.

Расторжение трудового договора

**Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя с
беременными женщинами не
допускается, за исключением
случаев ликвидации
организации либо прекращения
деятельности индивидуальным
предпринимателем.**

С женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса, т.е. за виновные действия и при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также по сокращению численности или штата работников.

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 не допускается** (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

- (часть четвертая в ред. Федерального закона от 12.11.2012 N 188-ФЗ)

- в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, **продлить срок** действия трудового договора до окончания беременности.
- Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Рабочее время

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).

ст. 259 ТК РФ **запрещается**

- 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.

- 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.
- 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.

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.

Время отдыха

- работающим женщинам, имеющим детей (1,5 лет), помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются 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.

- По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста **трех лет**.
- Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.
- 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**.
- 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).

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.

отпусков специального назначения

- 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 исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.
- Федеральным законом от 15.05.1991 № 1244-1 женщинам, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, установлен дородовой отпуск продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

- [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.

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

- Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.
- По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.
- В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.
- Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.
- Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

- В соответствии с [Конвенцией](#) МОТ N 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ратифицированной Россией в 1997 г., определенные гарантии предоставляются также лицам, воспитывающим детей без матери.
- Это могут быть отцы, воспитывающие детей без матери, в том числе в случае расторжения брака между родителями ребенка; мужчины, воспитывающие без матери усыновленных ими детей; опекуны и попечители, отчимы и приемные отцы. Им 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 в возрасте до трех лет 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 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).

не установлены льготы в отношении исчисления страхового стажа [Федеральным законом](#) от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в РФ"

- Отдельные категории женщин пользуются правами на сокращенное рабочее время. Так, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя с оплатой как за рабочее время нормальной продолжительности (ст. 320 ТК РФ).
- Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя с оплатой как за рабочее время обычной продолжительности постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». В обоих указанных случаях 36-ти часовая рабочая неделя устанавливается, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными нормативными правовыми актами.

- О мерах по улучшению положения женщин, работающих в сельской местности, см. Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1.
-
- . Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

- **Особенности правового регулирования труда лиц, ухаживающих за заболевшими членами семьи**, заключаются в установлении отдельных гарантий для лиц, воспитывающих ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18-ти лет, а также, осуществляющих уход за больными членами семьи.
- Гарантии, предоставляемые родителям ребенка-инвалида, предусмотрены ст. 93, 96, 259, 261, 262, 263 ТК РФ.
- По заявлению таких родителей работодатель обязан установить неполное рабочее время. К работе в ночное время их привлекают только с письменного согласия и при обязательном письменном ознакомлении о наличии у них права отказаться от таких работ. Аналогичным образом решается вопрос о направлении родителей детей-инвалидов в служебные командировки, привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные нерабочие дни.
- Родитель, один (без матери или отца) воспитывающий ребенка-инвалида до достижения им возраста 18-ти лет, пользуется теми же гарантиями при увольнении, что и женщины с ребенком в возрасте до 3-х лет и одинокие матери с ребенком в возрасте до 14-ти лет.
- Родителю ребенка-инвалида предоставляется согласно коллективному договору 14 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы (в отличие от общего правила, когда работник должен иметь не менее двух детей в возрасте до 14-ти лет).

- **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 между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами

- Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц **не** предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения за работной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, оформляемых по личному заявлению. 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.

- Закон предусматривает также отдельные гарантии для работников с иными семейными обязанностями, например, связанными с необходимостью **ухаживать за больным членом семьи**.
- Им предоставлено право на установление неполного рабочего времени, причем работодатель не вправе отказать им в удовлетворении такой просьбы.
- Работника, ухаживающего за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением можно направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни только с их письменного согласия и при обязательном письменном уведомлении о наличии у них права отказаться от выполнения таких работ.

- Рекомендация МОТ № 123 (1965г.) "О труде женщин с семейными обязанностями" распространила свое действие на женщин с детьми (более старшего возраста), и женщин с больными членами семьи.
- Конвенция МОТ N 156 (1981 г.) к лицам с семейными обязанностями относит:
трудящиеся мужчин и женщин с находящимися на их иждивении детьми либо с нуждающимися в уходе другими ближайшими родственниками.

Семейные обязанности возникают у граждан в связи со следующим обстоятельствами:

- государственная регистрация брака;
- прямое родство;
- беременность;
- юридический акт (решение суда об усыновлении, установлении опеки или попечительства).

- **круг граждан, признаваемых лицами с семейными обязанностями:**
- родители,
- усыновители (ст. 257 ТК РФ),
- опекуны,
- попечители (ст. 262),
- бабушки,
- дедушки,
- другие родственники (ст. 256).

**лица или трудящихся с семейными
обязанностями (Конвенция МОТ № 156) :**

- мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей;
- мужчины и женщины, имеющие обязанности и в отношении других ближайших родственников - членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощи.

в действующем Трудовом кодексе РФ некоторые специальные гарантии для работающих женщин значительно снижены.

- КЗоТу РФ ([ст. 160](#)) запрещалось применение их труда на тяжелых работах.
- [ст. 253](#) ТК РФ термин "запрещение" заменен на "ограничение", что неоправданно снижает уровень гарантий для этой категории работников.

- **ст. 162** КЗоТа РФ запрещалось привлекать к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также направлять в командировки беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- Женщины же, имеющие детей от 3 до 14 лет, не могли привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия (**ст. 163** КЗоТа РФ).
- По Трудовому кодексу РФ женщины с детьми в возрасте от 3 до 14 лет подобной льготы просто не имеют.

- [ст. 161](#) КЗоТа привлечение женщин к работам в ночное время не допускалось,
- [Конвенция](#) МОТ N 89 (и [Протокол](#) к ней) запрещает привлекать женщин к ночному труду, за исключением семейных предприятий и случаев непреодолимой силы (стихийных бедствий) или угрозы порчи скоропортящихся материалов (и в некоторых других случаях).

- **Статья 263** ТК РФ указывает на то, что работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, **коллективным договором могут** устанавливаться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.
- Тогда как ранее, согласно п. 3 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 г. "О неотложных мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей», женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, **ежегодно предоставлялся дополнительный отпуск** по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 недель.

Спасибо за внимание