

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о. зав. кафедрой
Т.А. Зайцева
« 8 » февраля 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Исполнитель
студент группы 521-узб1 06.02.2019 Юрч И.А. Юрченко

Руководитель
к.ю.н., доцент 06.02.2019 Алексеев П.Г. Алексеенко

Нормоконтроль 07.02.19 Громова О.В. Громова

Благовещенск 2019

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

Т.А. Зайцева
«15» июня 2018 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студентки Юрченко Ирины Алексеевны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

(утверждена приказом от 20.11.2018 г. № 2725-уч).

2. Срок сдачи студентом выпускной квалификационной работы: 10 февраля 2019 года.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации, иные правовые акты, учебная и научная литература, публикации в периодических изданиях.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): понятие и сущность института охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями; гарантии и льготы женщинам и лицам с семейными обязанностями.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 15 июня 2018 года.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, к.ю.н.

Задание принял к исполнению: 15 июня 2018 года Юрченко И.А.
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 61 с., 1 таблицу, 48 источников.

ТРУД ЖЕНЩИН, ТРУД ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, ОХРАНА ТРУДА, ГАРАНТИИ, ОГРАНИЧЕНИЯ И ЗАПРЕТЫ

Целью данной работы является исследование особенностей правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

К задачам работы относятся:

- 1) рассмотреть правовое регулирование охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- 2) изучить ограничения и запреты применения труда женщин, предусмотренные международными актами и законодательством Российской Федерации;
- 3) проанализировать гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством и лицам с семейными обязанностями.

Объектом данного исследования являются общественные отношения, возникающие по поводу регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом исследования являются правовые нормы, регламентирующие данные правоотношения, в том числе Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, и т. д.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями	8
1.1 Понятие и значение правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями	8
1.2 Ограничения и запрет применения труда женщин	18
2 Гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством и лицам с семейными обязанностями	25
2.1 Гарантии при приеме на работу, переводе и увольнении	25
2.2 Особенности предоставления отпусков, дополнительных выходных дней, перерывов	39
2.3 Гарантии при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни	49
Заключение	52
Библиографический список	55

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации;

СИЗ – средства индивидуальной защиты;

МОТ – Международная организация труда.

ВВЕДЕНИЕ

Положения Конституции РФ¹, провозглашающие Российскую Федерацию социальным государством и предусматривающие охрану труда и здоровья людей, обеспечение государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, установление пособий и иных гарантий социальной защиты (ст. 7), находят свое развитие в нормах гл. 41 ТК РФ², устанавливающей особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Правила гл. 41 ТК РФ условно можно разделить на три категории норм:

- распространяющихся на всех работающих женщин (независимо от их возраста, беременности и наличия детей и т.п.);
- касающихся беременных и родивших женщин;
- относящихся к женщинам и мужчинам, имеющие семейные обязанности (имеющих детей определенного возраста).

Изучив положения гл. 41 ТК РФ, можно отметить, что некоторые особенности регулирования труда женщин обусловлены беременностью, материнством либо осуществлением иных семейных обязанностей, другие же особенности устанавливаются независимо от этого и направлены на заботу государства о здоровье женщины.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что семья является основной ячейкой общества, ей должна предоставляться охрана и помощь как при ее образовании, так и в процессе становления. Положения ТК РФ и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации в данной сфере содержат достаточно широкую систему трудовых гарантий и льгот для лиц с семейными обязанностями. Поэтому возникает проблема соотношения норм, прописанных в ТК РФ и иных нормативно-правовых актах, и реально сложившейся ситуации в процессе трудовой деятельности.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие по поводу регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом являются правовые нормы, регламентирующие трудовые правоотношения, в том числе Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, и т.д.

Цель - исследование особенностей правового регулирования и охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Задачи исследования:

- 1) рассмотреть правовое регулирование охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- 2) изучить ограничения и запреты применения труда женщин, предусмотренные международными актами и законодательством Российской Федерации;
- 3) проанализировать гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством и лицам с семейными обязанностями.

Достаточно высока степень разработанности темы данной работы в научной литературе. Об этом свидетельствуют многочисленные научные издания, статьи таких правоведов, как Ю.П. Орловский, Л.В. Чистякова, В.И. Шкатулла, Ю.К. Краснов, Л.М. Суетина, В.В. Надвикова, Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова и другие.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы познания, а также частные методы: исторический, сравнительно-правовой, технико-юридический, формально-логический.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1.1 Понятие и значение правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Понятие «лица с семейными обязанностями» появилось в ТК РФ посредством ратификации Россией Конвенции МОТ 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями». В Конвенции подчеркивалось, что для таких лиц обостряются многие из стоящих перед трудящимися проблемы, требуется принятия мер, отвечающих их специфичным потребностям. Она распространяется как на мужчин, так и на женщин, имеющих семейные обязанности в отношении детей, находящихся на их иждивении, и в отношении других близких родственников, которые нуждаются в определенном уходе или посторонней помощи. Следовательно, такие обязанности ограничивают возможность подготовки, доступности, участия или продвижения в экономической или трудовой деятельности.

Нормы ТК РФ об особенностях труда женщин и лиц с семейными обязанностями направлены на защиту и охрану в первую очередь матерей, выполняющих обязанности в отношении детей определенного возраста либо отцов или других лиц, замещающих родителей по согласованию с матерью или при отсутствии ее попечения. В случаях, определенных законодательством, предусматривается выполнение семейных обязанностей в отношении взрослых членов семьи. В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями, следует исходить из того, что:

1) к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с се-

мейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч. 2 ст. 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи;

2) к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), 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 либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях;

3) к лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников - родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

Более того, в силу ч. 7 ст. 11 ТК РФ действие положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, также распространяется на:

1) государственных гражданских служащих - в части, не урегулированной Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъек-

тов Российской Федерации о государственной гражданской службе;

2) муниципальных служащих - с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации о муниципальной службе;

3) сотрудников государственных органов, служб и учреждений, в которых предусмотрена правоохранительная служба, - с особенностями, предусмотренными специальным законодательством, регулирующим осуществления правоохранительной службы.

Но в соответствии с ч. 8 ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяют своё действие на военнослужащих при исполнении своих воинских обязанностей. Однако п. 13 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» предусматривает предоставление военнослужащим отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Необходимо отметить, что в соответствии со ст. 21 и 391 ТК РФ, ст. 4, ч. 1 ст. 45 и ч. 1 ст. 46 ГПК РФ³ заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда в связи с нарушением прав в сфере труда может быть подано в суд прокурором, а в случаях, предусмотренных законом, также органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями, обращающимися за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц (профессиональные союзы, органы опеки и попечительства и др.).

Трудовое законодательство большое внимание уделяет вопросам обеспечения равных возможностей при получении работы, выполнении трудовых

³ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

функций, недопущения дискриминации в трудовых отношениях. В соответствии со ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Такое внимание к этим вопросам обусловлено тем, что принцип недопущения дискриминации служит правовой гарантией конституционного равенства всех трудящихся.

Помимо того, что в трудовые отношения вступает огромное число людей, их труд применяется в различных отраслях производства и экономики, в самых разнообразных условиях. В связи с этим трудовое право должно регулировать трудовые отношения, складывающиеся в различных условиях, связанные с особенностями производства и характером выполняемой работы, климатическими и территориальными особенностями и особенностями самого работника. Для того чтобы учесть данные особенности, обеспечить равенство прав работников, предусмотренное Конституцией РФ и ТК РФ, необходимо дифференцированное регулирование трудовых отношений, посредством принятия специальных норм, которые будут регулировать трудовые отношения у отдельных категорий работников.

Применение дифференцированного регулирования не будет рассматриваться как дискриминация. Не являются дискриминацией установление исключений⁴, предпочтений, ограничение прав некоторых работников, определяющиеся свойственными этому виду труда требованиям, которые установлены законодательством России либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Наилучшая эффективность воздействия трудового права на обществен-

⁴Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. М.: ИД Юриспруденция, 2015. С. 10.

ные отношения, как указывал Ю.Б. Волегов, может быть получена только лишь тогда, когда правовые нормы будут объективно отражать регулируемые отношения. Дифференциация трудовых норм является одним из путей к достижению этих целей, обеспечивает единство правового регулирования труда путем установления «поправочных коэффициентов» - дополнительных норм, учитывающих особенности регулирования отношений, возникающих как на основе объективных факторов, так и факторов личного порядка⁵.

В ТК РФ особенности регулирования труда определены нормами, которые частично сужают применение общих правил и нормами, которые предусматривают дополнительные правила для отдельных категорий работников. Данное определение в большей степени соответствует теоретическим понятиям о дифференциации правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. При этом следует отметить, что введение специальных норм в соответствии со ст. 6 ТК РФ возможно только на федеральном уровне.

Таким образом, дифференциация правового регулирования расценивается как установление особенностей при регулировании труда отдельных категорий работников.

С.Ю. Головина выделяет четыре функции дифференциации правового регулирования: защитную, компенсаторную, поощрительную и обеспечительную⁶.

Эта точка зрения была подвергнута критике со стороны Г.С. Скачковой, которая, в свою очередь, рекомендует выделить только две основные функции дифференциации: защитную и производственную⁷.

Защитная функция дифференциации выполняется посредством применения законодательных актов, которые выделяют различия, исключения, предпочтения, ограничения прав работников, которые определяются свойственными данной сфере труда требованиями либо обусловлены особой заботой государ-

⁵ Волегов Ю.Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. 1982. № 1. С. 50.

⁶ Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: материалы Всероссийской научной конференции (26-27 октября). СПб., 2000. Ч.1. С. 83.

⁷ Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003. С. 335.

ства о лицах, нуждающихся в повышенной социально-правовой защите.

Производственная функция выполняется применением норм, направленных на предоставление особых преимуществ, связанных с осуществлением производственных и технологических процессов.

Рассмотрев цели дифференциации правового регулирования труда, трудовое право разделяет все основания дифференциации на две группы.

Первая группа включает основания, определенные объективными факторами, которые характеризуют место, условия работы, вредность и тяжесть производства, особые температурные условия, повышенная интенсивность труда, требующие большого физического или нервного напряжения работника; неблагоприятные климатические условия, отдаленность места нахождения организации и пр. Особенности правового регулирования труда находят своё отражение в регулировании, например, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда. Эта группа оснований получила название объективной дифференциации.

Вторая группа характеризует самих работников, учитывая половые, физиологические, психологические, возрастные особенности человека, состояние его здоровья, наличие или отсутствие гражданства и др. Эти признаки устанавливают особенности регулирования труда женщин, подростков, инвалидов и др.

Субъектная дифференциация конкретизирует специфические положения различных субъектов трудового процесса не в силу исполнения ими трудовых функций в особых условиях, а вследствие определенных свойств, качеств, характеризующих их самих.

В.Н. Толкунова выделила третью группу норм⁸, подчеркивая социальные нормы, обусловленные родительской ролью работника по воспитанию детей, а также обязанностями в отношении других близких родственников, которые в силу определенных обстоятельств нуждаются в помощи и в уходе.

Установленная трудовым законодательством дифференциация правового

⁸Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001. С. 25-30.

регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями основана на двух факторах: учете психофизиологических особенностей организма женщин и наличия у работников семейных обязанностей. Такой подход к правовому регулированию трудовых отношений указанных категорий работников соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права, содержащимся в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин (1967 г.), Конвенциях МОТ «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.), «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.), «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.) и др. Начиная с 2000 года в Российской Федерации отмечается рост рождаемости. Вместе с тем уровень рождаемости пока еще недостаточен для обеспечения воспроизводства населения.

На рождаемость отрицательно влияют: низкий денежный доход многих семей, отсутствие нормальных жилищных условий, современная структура семьи (ориентация на малодетность, увеличение числа неполных семей), тяжелый физический труд значительной части работающих женщин (около 15 процентов), условия труда, не отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, низкий уровень репродуктивного здоровья, высокое число прерываний беременности (абортов). Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями является приоритетной для государства, охватывает большую часть населения Российской Федерации.

По официальным данным Федеральной службы государственной статистики уровень занятости женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих детей дошкольного возраста (0-6 лет) на 2017 год составляет 65,8 % (см. табл. 1)⁹.

Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав женщин является одним из направлений отечественного трудового законодательства, которое со-

⁹ Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения: 20.10.2018).

держит систему гарантий, защищающих работниц от дискриминации в трудовой сфере.

Таблица 1 - Уровень занятости женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих детей дошкольного возраста (0-6 лет) (по данным выборочного обследования рабочей силы)

в процентах

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ¹⁾	2016	2017
Уровень занятости женщин, имеющих детей дошкольного возраста (0-6 лет), процентов	...	62,8	63,3	63,6	65,1	63,7	64,0	64,0	64,9	65,8
¹⁾ Начиная с 2015 г. данные приведены с учетом сведений по Республике Крым и г. Севастополь.										

Целями демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года являются стабилизация численности населения к 2015 году на уровне 142-143 млн. человек и создание условий для ее роста к 2025 году до 145 млн. человек, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 году до 70 лет, к 2025 году - до 75 лет.

Согласно Указу Президента РФ от 09 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» одними из основных задач демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года являются сокращение уровня материнской и младенческой смертности не менее чем в 2 раза, укрепление репродуктивного здоровья населения, здоровья детей и подростков; повышение уровня рождаемости (увеличение суммарного показателя рождаемости в 1,5 раза) за счет рождения в семьях второго ребенка и последующих детей; укрепление института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений.

За 2017 год государственными инспекциями труда в субъектах Россий-

ской Федерации было проведено 2 088 проверок в отношении указанной категории лиц, в ходе которых было выявлено более 3 097 нарушений трудового законодательства.

Наиболее типичными и наиболее часто выявляемыми нарушениями законодательства о регулировании труда беременных женщин, женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет, и других лиц с семейными обязанностями, выявленными государственными инспекторами труда в ходе проведенных проверок за 2017 год, являются нарушения требований:

- пункта 1.3 Постановления Верховного Совета Российской Федерации от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» в части установления 40-часовой рабочей недели женщинам, работающим в сельской местности;

- статьи 94 ТК РФ в части превышения продолжительности ежедневной работы (смены) работникам, которым установлена 30-часовая рабочая неделя и максимально допустимая продолжительность ежедневной работы – 8 часов;

- статьи 110 ТК РФ в части продолжительности еженедельного непрерывного отдыха.

Самым распространенным нарушением на протяжении последних 5 лет является нарушение требований ст.ст. 255, 256 ТК РФ Российской Федерации, Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ и Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ в части невыплаты пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком.

Также в ходе надзорных мероприятий были выявлены нарушения:

- статей 22 и 183 ТК РФ (не оплачивался своевременно листок нетрудоспособности по беременности и родам);

- статьи 263 ТК РФ (не предоставлялся по заявлению работницы дополнительный отпуск без сохранения заработной платы);

- статьи 72 ТК РФ (не заключение дополнительного соглашения при переводе на постоянное место работы, в режиме неполного рабочего дня – 4 часа в день);

- статьи 77 ТК РФ (расторжение трудового договора в период беременности).

Наиболее типичными нарушениями по охране труда в 2017 году продолжают оставаться:

- необеспечение работниц средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (нарушение ст.ст. 4, 212, 221 ТК РФ, Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, утвержденных приказом Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н);

- непроведение медицинских осмотров (нарушение статьи 213 ТК РФ).

Из общего количества обращений, поступивших в государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, касались вопросов: оформления и расторжения трудовых договоров с женщинами – 45 592; оплаты труда – 84 446; охраны труда – 8 732.

Из общего количества несчастных случаев расследовано: групповых несчастных случаев, произошедших с женщинами, – 113 случаев; тяжелых несчастных случаев, произошедших с женщинами, – 696 случаев; других несчастных случаев, произошедших с женщинами, – 153 случая.

В целях устранения выявленных нарушений трудового законодательства в отношении женщин, имеющих детей, и иных лиц с семейными обязанностями должностными лицами государственных инспекций труда было выдано 1 384 обязательных для исполнения предписания.

Привлечено к административной ответственности в виде штрафа 1 903 виновных в нарушениях трудового законодательства должностных, юридических лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, на общую сумму 46 млн. рублей¹⁰.

¹⁰ Государственный доклад о положении детей и семей, имеющих детей, в Российской Федерации за 2017 год [Электронный ресурс]. URL: <https://rosministrud.ru/docs/ministrud/protectio№/1320> (дата обращения: 20.12.2018).

1.2 Ограничения и запрет применения труда женщин

К особенностям применения труда женщин, независимо от их возраста, беременности и наличия детей, можно отнести установление для них ограничений либо запретов на выполнение отдельных работ. Использование женского труда имеет свои особенности, которые связаны с физиологической способностью женщин к вынашиванию и рождению ребенка, что существенно изменяет правовые отношения в трудовой сфере с лицами женского пола. Кроме того, женский организм имеет ограниченные физические возможности по сравнению с мужским, что учтено законодателем в ст. 253 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, должны утверждаться в порядке, установленном 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» с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 253 ТК РФ).

Ограничение (а не запрещение) труда женщин¹¹ на указанных работах означает, что они могут трудиться на таких работах (в профессиях, должностях), но только если созданы безопасные условия труда, то есть такие, при которых воздействие на работниц вредных и (или) опасных производственных факторов исключено или уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Одновременное использование в ст. 253 союзов «и», «или» применитель-

¹¹Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. М.: ИД Юриспруденция, 2015. С. 47-50.

но к указанию вредных и опасных условий труда как факторов ограничения применения на отдельных работах труда женщин позволяет сделать вывод о том, что достаточно наличия либо вредных, либо опасных условий труда, либо же их совокупности. Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» установлены 4 класса условий труда по степени вредности и (или) опасности: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Вредные условия труда (3 класс) представляют собой такие условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда. При этом в зависимости от последствий воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на человека вредные условия труда 3-го класса подразделяются на подклассы.

В качестве опасных условий труда законодатель определил такие условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Для идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с установлением классов (подклассов) условий труда на рабочих местах осуществляется специальная оценка условий труда. До 01 января 2014 г. в указанных целях применялась аттестация рабочих мест. В том случае, если женщина-работник¹² была принята на должность, на которой ограничивается применение труда женщин по причине выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, до проведения специальной оценки условий труда (либо осуществлявшейся ранее аттестации рабочих мест) она подлежит переводу на другую работу или должность, а при отсутствии таких мест или должностей –

¹²Облезова А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

увольнению. Что касается вредных и опасных условий труда, то в приказе Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» приведён свод факторов, работа в условиях которых считается вредной.

Вредные и опасные факторы подразделяются на физические, химические, биологические. К вредным условиям труда также можно отнести и психофизиологические факторы воздействия на человека.

В пункте 35 Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. № 438н, содержатся примеры вредных и опасных факторов, которые могут встретиться на производстве. Это электрические, барометрические, механические и термические опасности; опасности, связанные с воздействием микроклимата (например, низкие или высокие температуры); опасности в связи с недостатком воздуха в кислороде и др.

Все вредные и опасные факторы производственной деятельности работодатель должен зафиксировать документально и о них проинформировать сотрудников до начала их трудовой деятельности. Вредные или опасные условия трудового процесса могут привести к заболеванию и (или) травме работника¹³. Поэтому ТК РФ в развитие конституционных норм о защите материнства ограничивает применение труда женщин на вредных работах.

Ч. 1 ст. 253 ТК РФ ограничивается применения труда женщин на подземных работах.

В то же время в литературе обращается внимание на то, что Российская

¹³Кузнецова О.В. Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов. Томск.: ФГАОУВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», 2014. 24 с.

Федерация должна соблюдать ратифицированную СССР Конвенцию МОТ от 21 июня 1935 г. № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода», согласно которой никакое лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах, то есть любых государственных или частных предприятиях по добыче подземных ископаемых богатств. Вместе с тем ст. 3 Конвенции предусматривает, что национальное законодательство может исключить из упомянутого запрещения женщин: занимающих руководящий пост и не выполняющих физической работы; занятых санитарным и социальным обслуживанием; проходящих курс обучения и допущенных к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; других женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера¹⁴.

Правовое регулирование труда работников, занятых на подземных работах, осуществляется введенной в ТК РФ гл. 51.1. Подземными работами именуется деятельность работников, осуществляющих добычу полезных ископаемых подземным способом, а также занятых строительством, эксплуатацией подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в данных сооружениях, за исключением подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом. Трудовая деятельность работников, связанная с эксплуатацией метрополитена, не относится к подземным работам¹⁵.

Перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда:

1) генеральный директор, директор, начальник, технический руководитель, управляющий, главный инженер шахт и рудников на добыче угля, рудных и нерудных ископаемых подземным способом, на строительстве метрополите-

¹⁴Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. М.: ИД Юриспруденция, 2015. С. 59-61.

¹⁵Облезова А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

на, тоннелей, шахтостроительных и шахтопроходческих управлений, строительных и строительного-монтажных управлений и строителств и других подземных сооружений, их заместители и помощники; начальник, главный инженер горных цехов и участков, их заместители и помощники; старший инженер, инженер, техник, другие руководители, специалисты и служащие, не выполняющие физической работы; инженер, техник, лаборант, другие специалисты и служащие, не выполняющие физической работы и с непостоянным пребыванием под землей; главный маркшейдер, старший маркшейдер, маркшейдер рудника, шахты, маркшейдер; главный геолог, главный гидрогеолог, главный гидролог, геолог рудника, шахты, геолог, гидрогеолог рудника, шахты, гидрогеолог, гидролог;

2) работники, обслуживающие стационарные механизмы, имеющие автоматический пуск и остановку, и не выполняющие других работ, связанных с физической нагрузкой; работники, проходящие курс обучения и допущенные к стажировке в подземных частях организаций;

3) работники научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций;

4) врач, средний и младший медицинский персонал, буфетчик и другие работники, занятые санитарным и бытовым обслуживанием.

Необходимо отметить, на рабочих местах должны быть созданы безопасные условия труда, которые подтверждены результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также должно иметься положительное заключение государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта РФ.

Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» запрещено:

1) привлечение женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств;

2) применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности;

3) обучение и прием на работу женщин трактористами-машинистами, водителями грузовых автомашин¹⁶. Ч. 2 ст. 253 ТК РФ запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Правительства РФ от 06 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Нормы установлены в целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности. Они обязательны для применения с момента их утверждения при разработке проектной документации проектными, конструкторскими и технологическими организациями.

Контроль за внедрением этих норм возложен на Государственную экспертизу условий труда в Российской Федерации.

Предельно допустимая масса груза (включая вес тары и упаковки) при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены равна 7 кг, а при чередовании этой работы с другой (до 2 раз в час) - 10 кг. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг. Допустимая величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены с рабочей поверхности, равна 1750 кгм, с пола - 875 кгм.

В том случае, если предельно допустимые нормы по подъему и перемещению грузов превышают установленные Правительством РФ, работодатель вправе отказать женщине в приеме на работу, дав ей при этом мотивированный ответ. Однако судебная практика показывает, что работодатели часто исполь-

¹⁶Шкатулла В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2016. С. 78-93.

зуют данные нормы для дискриминационного отказа в приеме на работу женщинам или принимают решения об их незаконном увольнении.

На предприятиях, в учреждениях и организациях, в которых применяется труд женщин, рабочие места для них должны соответствовать гигиеническим нормативам и исключать возможность оказания неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства.

Применительно к труду женщин должны также соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса¹⁷.

Санитарными правилами и нормами также установлены некоторые запрещения и ограничения труда женщин. Например, в целях ограничения неблагоприятного влияния вибрации на организм женщин в п. 9 Приложения 4 СанПиН 2.2.0.555-96 предписано запрещать женщинам работать на тяжелых самоходных и транспортных внедорожных машинах (большегрузные автомобили, автосамосвалы, землеройные машины, тракторы, бульдозеры и др.).

По возможности ограничивать время работы женщин в условиях транспортно-технологических вибраций, обеспечивая им при этом исправную технику, благоустроенные транспортные пути и др. В соответствии с п. 4.9 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов «Гигиенические требования к организациям химической чистки изделий» СанПиН 2.2.2506-09, в организации химической чистки на работы в контакте с химическими веществами I и II классов опасности, а также с репротоксикантами не допускаются женщины детородного возраста. Ответственность¹⁸ за их выполнение возлагается на должностных лиц, специалистов и работников организаций, физических лиц.

¹⁷Санитарные правила и нормы 2.2.0.555-96 Гигиенические требования к условиям труда женщин, утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

¹⁸Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: «КОНТРАКТ», 2016. С. 54-62.

2 ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

2.1 Гарантии при приеме на работу, переводе и увольнении

Согласно Федеральному закону от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ч. 1 и 2 ст. 52) материнство в Российской Федерации охраняется и поощряется государством. В целях охраны так называемого активного материнства - периода беременности, послеродового периода и периода ухода за детьми раннего возраста - работникам предоставляются дополнительные трудовые и социальные гарантии.

К числу особенностей регулирования труда беременных женщин можно отнести предоставление им дополнительных гарантий при заключении трудового договора, в период исполнения ими трудовых функций и при увольнении.

ТК РФ установлены специальные гарантии для беременных женщин при поступлении на работу.

Запрещено отказывать им в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью (ст. 64 ТК РФ). Отказ женщине в заключении трудового договора по указанным мотивам расценивается как дискриминация в сфере труда. В соответствии с той же статьей ТК РФ по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. Однако, как правильно отмечают специалисты, на практике бывает довольно сложно определить истинные причины отказа в приеме на работу в таких случаях. Если суд установит, что такой отказ обусловлен деловыми качествами работника, он будет признан обоснованным. Под деловыми качествами работника понимают способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличия определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (например, состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы

по данной специальности, в данной отрасли).

Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, запрещено устанавливать испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ). Если в трудовой договор условие об испытании включено, то в силу ст. 9 ТК РФ это условие не подлежит применению.

В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам должны быть предоставлены следующие гарантии:

1) Если беременная женщина (независимо от срока беременности) нуждается в облегченных условиях труда либо в исключении неблагоприятных для ее состояния производственных факторов, по ее заявлению на основании медицинского заключения снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо она переводится на другую работу, исключающую воздействие таких факторов. При этом сохраняется средний заработок по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

2) Приказом Минздрава России от 01 ноября 2012 г. № 572н утвержден Порядок оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)» (далее - Порядок), которым установлены число и виды осмотров беременных женщин, подлежащие проведению в течение беременности (п. 6). В соответствии с п. 9 Правил организации деятельности женской консультации (приложение № 1 к Порядку) женская консультация, в частности, определяет необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу. Беременные женщины при нормальном течении беременности проходят обследования:

- врачом-акушером-гинекологом - не менее семи раз;
- врачом-терапевтом - не менее двух раз;
- врачом-стоматологом - не менее двух раз;
- врачом-оториноларингологом, врачом-офтальмологом - не менее одного раза;
- с учетом патологии и иными специалистами.

Кроме того, не менее трех раз за весь период беременности проводится ультразвуковое исследование, а для выявления аномалий развития плода проводятся исследования в медико-генетическом центре.

Таким образом, диспансеризация беременных включает в себя достаточно широкий спектр мер медико-профилактических мероприятий, которые способствуют сохранению жизни и здоровья матери и ребенка. Диспансерное обследование беременных женщин проводится в государственных и муниципальных учреждениях системы здравоохранения в рабочее время данных учреждений, которое осуществляется в течение дня. До 2013 года организация диспансеризации беременных женщин регламентировалась Положением об организации проведения диспансеризации беременных женщин и родильниц (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 30 марта 2006 г. № 224), которое приказом Минздрава РФ от 29 апреля 2013 г. № 266 было признано утратившим свою силу, однако нового акта принято не было. Руководствоваться следует названным выше приказом Минздрава РФ от 01 ноября 2012 г. № 572н.

Законодательством не регламентирована продолжительность диспансерного обследования беременной как по количеству раз за беременность, так и по времени в течение дня. Беременная женщина имеет право на прохождение диспансеризации, а ее отсутствие на рабочем месте в течение дня по данной причине является законным. Однако возникает вопрос о юридическом оформлении отсутствия работницы на рабочем месте в связи с диспансеризацией и начислением за данный день среднего заработка. Работодатель не может привлечь беременную женщину к дисциплинарной ответственности в виде увольнения или иного дисциплинарного взыскания по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд, в то же время работодателю необходимо взять объяснительную об отсутствии и издать приказ о начислении ей среднего заработка за день диспансеризации. Помимо объяснительной беременная женщина может, но не обязана предоставить медицинскую справку о диспансеризации. В том случае, если работодатель имеет сомнения в отношении достоверности сведений, подтверждающих законное отсутствие беремен-

ной на рабочем месте, он может направить официальный запрос в учреждение здравоохранения¹⁹.

3) При определении допустимых для беременных работниц условий труда учитываются Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21-23 декабря 1993 г. Рекомендации предназначены для всех работодателей, органов страховой медицины, профсоюзных органов, специалистов по охране и научной организации труда, врачей акушеров-гинекологов, цеховых врачей, санитарных врачей по гигиене труда при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха. В соответствии с общими положениями названных Гигиенических рекомендаций беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40-50 процентов от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе;

4) В соответствии с п. 13.2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 женщина после установления беременности имеет право на перевод на работу, не связанную с использованием ПЭВМ (персональных электронно-вычислительных машин), либо же вправе отказаться от перевода, но с ограничением по времени использования ПЭВМ до трех часов за смену.

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую работу работодатели совместно с профсоюзными комитетами, органами санитарного надзора и с участием женских общественных организаций в соответствии с медицинскими требованиями вправе²⁰: устанавливать рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому, создавать

¹⁹Облезова А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

²⁰Постановление 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» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант»

специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах.

Перевод беременной женщины производится следующим образом:

1) беременная женщина предоставляет:

- медицинское заключение, которое содержит в себе показания для перевода на легкий труд или ограничение (снижение) норм выработки или норм обслуживания;

- личное заявление, в котором она просит о снижении ей норм выработки или норм обслуживания, а в случае невозможности их снижения о переводе ее на работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов;

2) обязательным условием подтверждения согласия работодателя об изменении условий труда беременной женщине является заключение дополнительного соглашения, где указывается снижение норм выработки или обслуживания либо перевод на другую работу. В данном соглашении указывается срок его действия – «на период беременности»;

3) третьим этапом является издание приказа о сохранении за беременной работницей среднего заработка. Однако в том случае, если по новой должности, на которую работница переведена по состоянию беременности, заработок выше, чем на предыдущей, ей обязаны оплачивать труд по новой должности. Запись в трудовую книжку о переводе в порядке ст. 254 ТК РФ не вносится, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянных переводах на другую работу.

При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, за ними могут сохраняться некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода:

1) если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу с целью устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с мо-

мента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (п. 6 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания. Приложение 4 к приказу Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»);

2) при переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины по ее заявлению с работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, на работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных вредных факторов, такая работа приравнивается к работе, предшествующей переводу. В таком же порядке исчисляются периоды, когда беременная женщина не работала до решения вопроса о ее трудоустройстве в соответствии с медицинским заключением (п. 12 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст.ст. 27 и 28 Закона о трудовых пенсиях, которые применяются при исчислении периодов работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии со ст. 30 Федерального закона «О страховых пенсиях» в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665).

Заявление беременной женщины для перевода ее на легкий труд является критерием определения права женщины, которым она может воспользоваться по своему усмотрению. Если беременная отказывается от такого права, перевод ее на легкий труд не является безусловной обязанностью работодателя²¹.

В том случае, когда для беременной женщины нет подходящей работы, она должна быть освобождена от выполняемой работы с сохранением среднего

²¹Облезова А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

заработка за счет средств работодателя за все пропущенные вследствие этого рабочие дни (ч. 2 ст. 254 ТК РФ). Кодекс не содержит прямого ответа на вопрос о том, где должна находиться женщина при отсутствии в организации рекомендованной ей работы, - в специально отведенном работодателем месте или дома. Поэтому с согласия работодателя она может не выходить на работу.

Средний заработок по месту работы сохраняется за беременными женщинами также при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).

По просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполное рабочее время - неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю (ч. 1 ст. 93 ТК РФ). При этом оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 2 ст. 93 ТК РФ). К тому же установление беременной женщине неполного рабочего времени не влечет для нее каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, трудового стажа и других трудовых прав²².

Влияние негативных производственных факторов на организм кормящей женщины, напряженность и интенсивность труда могут отрицательно сказываться на лактации и восстановлении здоровья женщины после родов. Ввиду особой важности процесса естественного (грудного) вскармливания новорожденных и малолетних детей существуют ограничения использования женского труда для выполнения отдельных видов работ или в отдельных видах производств. В связи с этим законодателем предусмотрен перевод женщины, имеющей ребенка до полутора лет, на другую работу, при условии невозможности выполнения ею прежней работы. Так, например, женщина имеет право перевода на другую работу, если прежняя работа связана с воздействием химических факторов (пестициды, агрохимикаты, ядовитые дератизационные средства, дезинсекционные и репеллентные средства), физических факторов (ионизиру-

²²Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. М.: ИД Юриспруденция, 2015. С. 78-90.

ющие излучения, общая вибрация, шум как постоянный, так и импульсный, нагревающий или охлаждающий микроклимат). Перевод на другую работу женщины, имеющей ребенка до полутора лет, осуществляется только на основании ее личного заявления с сохранением всех льгот и преимуществ, которые она имела по прежнему месту работы. Оплата труда по новому месту работы в связи с переводом осуществляется в соответствии с установленной для данной должности или данного вида трудовой деятельности оплатой труда, но она не должна быть ниже среднего заработка по предыдущему месту работы.

Гарантии по переводу на другую работу женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, несколько уже, нежели гарантии беременным женщинам. Так, если работодатель не имеет возможности предоставить молодой матери с ребенком до полутора лет работу, соответствующую ее положению, то он не обязан сохранять за ней выплату среднего заработка.

Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 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.

Отказ заключить с женщиной трудовой договор, предусматривающий выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Законом № 426-ФЗ, а также заключением государственной экспертизы условий труда²³.

Если работодатель принял женщину на работу, при выполнении которой законодатель запрещает применять женский труд, трудовой договор с ней должен быть прекращен на основании ст. 84 ТК РФ (вследствие нарушения правил его заключения) при наличии хотя бы одного из следующих условий:

²³Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

- у работодателя отсутствует другая работа, на которую можно перевести данную работницу. Это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работницы, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую она может выполнять с учетом состояния ее здоровья. Работодатель обязан предложить женщине все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- работница не дала письменного согласия на перевод на другую имеющуюся у работодателя работу.

Уволенной по указанному основанию женщине выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ).

Судебная практика показывает, что отсутствие возможности у работодателя предоставить другую работу беременной женщине или ограничить воздействие неблагоприятных факторов при осуществлении ею трудовой деятельности дает право женщине прекратить трудовую деятельность с сохранением среднего заработка²⁴.

Женщинам в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами устанавливается или может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, то есть менее 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается женщинам, если они:

- работают в сельской местности (п. 1.3 постановления Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/3-1);

- работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ). 36-часовая рабочая неделя им устанавливается коллективным или трудовым договором, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

Среди правоприменителей нет единообразного понимания вопроса о том,

²⁴Облезова А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

обязан ли работодатель устанавливать женщинам, работающим на Крайнем Севере, сокращенную продолжительность рабочего времени. Положения п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. предусматривают, что для женщин, работающих 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 01 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.

На практике возможность установления для женщин, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сокращенной продолжительности рабочего времени понимается еще уже. Содержащееся в тексте ст. 320 ТК РФ слово «устанавливается» признается равнозначным словосочетанию «может устанавливаться». То есть в настоящее время ни судами, ни государственной инспекцией труда норма ст. 320 ТК РФ не толковалась как императивная норма, обязывающая работодателей установить для указанной категории женщин сокращенную продолжительность рабочего времени.

При установлении сокращенной продолжительности рабочего времени в трудовой договор необходимо включить условие о режиме рабочего времени, поскольку он отличается от общих правил, действующих у работодателя (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ устанавливает запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудового договора с беременной женщиной этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ), если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Если ко времени рассмотрения судом спора об увольнении беременной женщины по инициативе работодателя²⁵ организация ликвидирована либо индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность в установленном законом порядке, суд признает увольнение незаконным, изменяет формулировку основания увольнения на увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и дату увольнения на дату внесения записи о ликвидации юридического лица в ЕГРЮЛ или на дату исключения индивидуального предпринимателя из ЕГРИП, а в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации - на дату государственной регистрации изменений учредительных документов организации (п. 3 ст. 23, п. 3 ст. 52, п. 8 ст. 63 Гражданского кодекса РФ).

Учитывая, что 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. Следовательно, данная норма подлежит применению в любом случае вне зависимости от того, было работодателю известно о беременности работника

²⁵Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

или нет.

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.

Отметим, что гарантия, закрепленная ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины - руководители организации, спортсмены и тренеры, женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу и др.

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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в 3 месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ч. 2 ст. 261 Трудового кодекса РФ).

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 ра-

боту, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 261 Трудового кодекса РФ).

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.)²⁶.

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. Более того, расторжение трудового договора производится при наступлении определенного события - истечения установленного срока действия трудового договора.

Это обстоятельство не связано с инициативой работодателя и наступает независимо от его воли. Договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник, в том числе и беременная, должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения²⁷.

По инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ) (ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ) расторжение трудового договора:

- а) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет;
- б) с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14-ти лет;
- в) с другим лицом, воспитывающим вышеуказанных детей без матери;

²⁶Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 25 декабря 2017 г. по делу № 2-10879/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

²⁷ Решение Бурейского районного суда Амурской области от 05 сентября 2017 г. по делу № 2-399/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

г) с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей 3-х и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

К одиноким матерям по смыслу данной нормы 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:

- а) умер;
- б) лишен родительских прав;
- в) ограничен в родительских правах;
- г) признан безвестно отсутствующим;
- д) признан недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;
- е) отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях²⁸. При рассмотрении судебной практики статус матери-одиночки подлежит документальному доказыванию стороной, которая ссылается на данное обстоятельство²⁹.

При этом согласно правовой позиции Верховного Суда Российской Федерации гарантия, предусмотренная ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ, распространяется в том числе и на лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу. Если мать в многодетной семье, имеющей в том числе ребенка в возрасте до 3-х лет, не состоит в трудовых отношениях, гарантия,

²⁸Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

²⁹Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 18 июля 2017 г. по делу № 2-5076/2017; решение Селемджинского районного суда Амурской области от 15 мая 2017 г. по делу № 2-138/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

предусмотренная ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ (запрет на расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, за определенными исключениями), должна быть предоставлена отцу, являющемуся в этой семье единственным кормильцем.

Если же в трудовых отношениях состоят оба родителя, то данная гарантия предоставляется женщине³⁰. Нормативными актами не установлен перечень документов, подлежащих предоставлению работником в подтверждение фактического ухода за ребенком.

Неиспользование отпуска по уходу за ребенком его матерью должно быть подтверждено справками с места её работы, что свидетельствует о том, что мать малолетнего ребенка, в отпуске по уходу за ребенком не находится, соответствующее пособие не получают, дает право отцу ребенка написать заявление о предоставлении ему отпуска по уходу за ребенком³¹.

Такое правовое регулирование, по мнению Конституционного суда РФ, позволяет обеспечить женщине равную с мужчиной возможность реализовать свои права и свободы в сфере труда без ущерба для прав и интересов ребенка. Таким образом, ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ не может рассматриваться как приводящая к дискриминации работающих родителей в зависимости от пола и нарушающая права отцов в семьях, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в которых матери состоят в трудовых отношениях и, следовательно, в предусмотренных законом случаях пользуются государственной защитой от увольнения по инициативе работодателя³².

2.2 Особенности предоставления отпусков, дополнительных выходных дней, перерывов

Длительное время в истории России гарантии беременным женщинам и

³⁰Чистякова Л.В. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: «ИД "ГроссМедиа»: РОСБУХ, 2018. С. 122-130.

³¹ Решение Селемджинского районного суда Амурской области от 28 июля 2017 г. по делу № 2-194/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант»

³²Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 № 434-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горбунова Антона Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://legalacts.ru/doc/opredele№ie-ko№stitutsio№№ogo-suda-rf-ot-05032013-№-434-o-ob/> (дата обращения: 26.10.2018).

женщинам, имевшим малолетних детей, не устанавливались правовыми актами. Дореволюционная Россия вплоть до 1912 года не признавала право на социальное обеспечение и поддержку беременных женщин и рожениц. Первыми нормативными актами в Российской империи выступили законы от 23 июня 1912 г., которые не только запретили работодателям использовать женский труд за четыре недели до беременности, но и установили ответственность за нарушение данных норм.

Дальнейшее развитие предоставления гарантий беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей, происходило в советский период, а также в период становления Российской Федерации и было основано на нормах международного права. Так, в соответствии с Конвенцией МОТ № 103 об охране материнства (1952 г.) каждая женщина, занятая трудом на промышленных предприятиях, непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая надомниц, при представлении медицинского свидетельства имеет право на отпуск по беременности и родам, продолжительность которого не может быть менее 12 недель, из них не менее 6 недель в послеродовой период. В том случае, если роды происходят позднее предполагаемой даты, отпуск, взятый до этой даты, продлевается до фактической даты родов, при этом продолжительность обязательного послеродового отпуска не сокращается. Однако в дальнейшем эти гарантии были расширены, и согласно положениям Конвенции МОТ № 183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства (2000 г.) отпуск по беременности и родам не должен быть менее 14 недель.

Одной из важнейших гарантий в Российской Федерации, обеспечивающих охрану здоровья матери и ребенка, является предоставление отпуска по беременности и родам. В соответствии со ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листа 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.

В соответствии с п. 6 ст. 18 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» и ст. 1 ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча» женщины, которые постоянно проживают или работают на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщины, проживающие в населенных пунктах, подвергшихся радиационному загрязнению вследствие аварии на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, имеют право на дорожный период отпуска по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней. Таким образом, указанным лицам предоставляется отпуск по беременности и родам в размере 160 дней³³.

Женщина, находясь в отпуске по беременности и родам, имеет право осуществлять работу на условиях гражданско-правового договора, так как законодательство этого не запрещает.

После окончания отпуска по беременности и родам по заявлению женщины, то есть по ее желанию, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ). Этот отпуск может быть использован полностью или по частям самой матерью, либо отцом, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном ребенка, фактически осуществляющим за ним уход. В данном случае речь идет о тех лицах, которые состоят в трудовых отношениях. Отпуск по уходу за ребенком (детьми) до достижения им (ими) возраста трех лет³⁴ предоставляется и усыновителю - по его желанию. Если усыновителями являются оба супруга, отпуск предоставляется одному из

³³Облезова А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

³⁴Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. М.: ИД Юриспруденция, 2015. С. 109-113.

них - по их усмотрению. В каждый данный период отпуск по уходу за одним ребенком предоставляется лишь одному лицу. Если в семье несколько детей в возрасте до трех лет, отпуск по уходу за каждым из них может быть предоставлен разным лицам.

За работником на период отпуска сохраняется место работы (должность). Это значит, что, находясь в отпуске, он не может быть уволен по инициативе работодателя или переведен на другую работу (должность). Работник вправе в любое время по своему желанию и без согласия работодателя прервать отпуск и выйти на работу.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Отказать сотруднику в выходе на работу или определить конкретную срока окончания отпуска по уходу за ребенком работодатель не имеет права, так как ст. 256 ТК РФ установлено, что продолжительность отпуска по уходу за ребенком определяется не по соглашению сторон, а женщиной по своему усмотрению.

Приемные родители не включены законодателем в круг лиц, имеющих право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Не предусмотрено предоставление отпуска по уходу за ребенком приемным родителям и Трудовым кодексом РФ (ч. 2 ст. 256 ТК РФ).

Приемная семья является одной из форм опеки, права и обязанности опекунов и приемных родителей по отношению к детям в основном схожи. Однако из этого не следует, что они имеют одинаковый статус и пользуются в равной степени всеми видами государственной поддержки.

Российское законодательство предусматривает предоставление социального обеспечения не только женщинам, родившим ребенка, но и лицам, которые усыновили детей.

Усыновление (удочерение) - процедура установление правовых отноше-

ний между усыновителем и усыновленным ребенком для осуществления семейного воспитания детей, оставшихся без попечения родителей (лишенных родительских прав). Правовая основа усыновления (удочерения) в России закреплена в СК РФ и постановлении Правительства РФ от 29 марта 2000 г. № 275 «Об утверждении правил передачи детей на усыновление (удочерение) и осуществления контроля за условиями их жизни и воспитания в семьях усыновителей на территории Российской Федерации и Правил постановки на учет консульскими учреждениями Российской Федерации детей, являющихся гражданами Российской Федерации и усыновленных иностранными гражданами или лицами без гражданства».

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска:

1) в связи с усыновлением на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. При этом неважно, какой датой было оформлено усыновление (удочерение);

2) 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 - только женщинам-усыновителям вместо отпуска в связи с усыновлением. Отпуск по беременности и родам при усыновлении предоставляется только женщинам;

3) по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет.

Оформление такого отпуска аналогично оформлению отпуска по уходу за ребенком до трех лет, предусмотренному ст. 256 ТК РФ. Данный отпуск предоставляется только с сохранением тайны усыновления, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка». Особенностью предоставления отпуска по беременности и родам женщинам-усыновителям согласно ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» является тот факт, что пособие по беременности и родам выплачивается при усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Возможность предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

При разрешении споров об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу достаточно проверить осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка³⁵.

Необходимо отметить, что нормами действующего законодательства обязанность по заблаговременному уведомлению работодателя о выходе из отпуска на работника не возложена.

На время отпуска, со дня его предоставления, но не более чем до достижения ребенком возраста полутора лет, в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

По заявлению женщины или другого работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

Законодатель не предусматривает, в какой организации в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком может быть занят работник на условиях неполного рабочего времени или на дому. Следовательно, это возможно как по основному месту работы, так и у другого работодателя.

При этом ТК РФ не устанавливает предельную продолжительность неполного рабочего дня или недели. По мнению многих специалистов, даже незначительное уменьшение рабочего времени по сравнению с общеустановленным (например, на 20 минут в день) можно считать достаточным условием для получения пособия по уходу за ребенком. Формально это так. Но, на наш взгляд, особое правило о работе на условиях неполного рабочего времени в пе-

³⁵Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

риод пребывания в отпуске по уходу за ребенком обусловлено тем, что предоставляемое в этот период пособие компенсирует небольшую часть среднего заработка работника (40 %). Поэтому законодатель, признавая ограниченность этих средств для семьи, допускает возможность частичной занятости данного работника, если он может сочетать ее с уходом за ребенком. Представляется, что мизерное уменьшение рабочего времени свидетельствует о том, что фактически уход за ребенком осуществляется другим лицом, а пребывание работника в отпуске - не что иное, как злоупотребление правом на него ради одновременного получения фактически полного заработка и пособия по обязательному социальному страхованию³⁶.

На практике вызывает много вопросов возможность работы у того же работодателя в период отпуска по уходу за ребенком, поскольку, реализуя свое право, работник оказывается в двойственном положении: с одной стороны, он находится в отпуске по уходу за ребенком, с другой - полноценно реализует свою трудовую функцию. На практике, если работник работает на условиях неполного рабочего дня (например, четыре часа в день вместо восьми) и одновременно числится в отпуске по уходу за ребенком, у кадровиков возникают определенные сложности при оформлении той или иной процедуры, в частности возникает вопрос о необходимости предоставления такому работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Согласно п. 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1, женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно ТК РФ не предусматривает.

Если работающая женщина после окончания отпуска по беременности и родам вышла на работу, то при наличии ребенка в возрасте до полутора лет

³⁶ Определение Верховного суда Российской Федерации № 309-КГ17-17691 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант»

(как родного, так и усыновленного) ей предоставляются специальные перерывы для кормления ребенка - не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии двух и более детей указанного возраста - не менее одного часа). По заявлению женщины эти перерывы либо присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся на начало или 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 (ст. 258 ТК РФ).

Перерывы для кормления предоставляются не только женщинам, родившим ребенка, но и усыновившим или установившим над ним опеку. Кроме того, в соответствии со ст. 264 ТК РФ перерывы для кормления предоставляются отцам, которые воспитывают ребенка до полутора лет без матери. Данные перерывы предоставляются независимо от установленного режима рабочего времени - все женщины, которые работают на условия полного и неполного рабочего времени, имеют право на использование перерыва для кормления ребенка помимо перерывов, установленных ст. 108 ТК РФ (перерывы для отдыха и приема пищи).

В зависимости от состояния здоровья ребенка продолжительность перерыва для кормления может быть увеличена. Увеличение продолжительности перерыва для кормления устанавливается на основании медицинского заключения и коллективного договора. В зависимости от удаленности места жительства от работы администрация юридического лица или индивидуальный предприниматель вправе самостоятельно увеличить продолжительность перерыва для кормления из расчета фактической затраты времени на кормление и длительности нахождения в пути следования от рабочего места до места кормления и обратно. Такое увеличение возможно только по согласованию обеих сторон.

Для того чтобы женщина могла воспользоваться перерывом для кормления, ей необходимо заявить об этом работодателю, а на основании заявления работодатель издает приказ о предоставлении такого перерыва и порядка его

использования. Кроме того, в соответствии со ст. 57 ТК РФ заключается дополнительное соглашение, в котором указываются не только основания и порядок предоставления перерывов для кормления, но и их оплата. В течение всего периода, дающего право женщине на использование перерывов для кормления, кормящая мать вправе отказаться от ранее предоставленного ей перерыва для кормления.

Перерыв для кормления ребенка не может контролироваться работодателем «в части соответствия целей их использования норме закона», несмотря на свое прямое назначение - кормление ребенка. Таким образом, перерыв для кормления позволяет женщине использовать перерыв для кормления вне рабочего места и по своему усмотрению, в том числе его использование может не соответствовать цели данного вида перерыва.

Ч. 1 ст. 262 ТК РФ для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого такого дня производится в размере среднего дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ. Эти дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается. 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. Порядок предоставления установлен постановлением Правительства РФ от 13 октября 2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами». В указанном постановлении предусмотрен конкретный перечень документов, которые обязан предоставить работник для получения выходных дней. Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Периодич-

ность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется работником по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней³⁷.

При работе в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности работнику, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно должен предоставляться дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ). Такой день может быть предоставлен только одному из родителей. Если в течение месяца этот день не был использован, на следующий месяц он не переносится.

Один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению (ч. 2 ст. 262 ТК РФ). Право на него не зависит от наличия детей.

Как предусмотрено ст. 263 ТК РФ, определенным категориям работников, осуществляющих уход за детьми, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение его на следующий рабочий год не допускается. Такие отпуска могут быть предоставлены: работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или 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.

В соответствии со ст. 260 ТК РФ 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

³⁷Облезова А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

отпуск независимо от стажа работы у работодателя.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. На практике возникают ситуации, при которых предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, имеющему ребенка-инвалида, обусловлено необходимостью осуществления длительного ухода за больным ребенком, в том числе в период пребывания его в санатории в рамках предусмотренной индивидуальной программы реабилитации инвалида. Как правило, путевки на оздоровление ребенка-инвалида предоставляются незадолго до дня отъезда, в связи с чем спланировать ежегодный оплачиваемый отпуск заранее работнику просто невозможно.

С 22 октября 2018 г. федеральным законом от 11 октября 2018 г. № 360-ФЗ ТК РФ дополнен ст. 262.2, в соответствии с которой работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Согласно ст. 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

2.3 Гарантии при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

К неблагоприятным для совмещения с семейными обязанностями условиям труда в соответствии со ст. 259 ТК РФ относятся:

- 1) направление в служебные командировки;
- 2) привлечение к сверхурочной работе;
- 3) привлечение к работе в ночное время;
- 4) привлечение к работе выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

В отношении беременных женщин законодатель установил безусловный

запрет на привлечение к работе в перечисленных неблагоприятных условиях. Данный запрет устанавливается на период с даты медицинского удостоверения факта беременности до даты родов.

С даты уведомления о состоянии беременности работодатель не имеет права привлекать женщину к сверхурочным работам, к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, направлять в командировки, даже при наличии ее согласия. Нарушение положения, содержащегося в ч. 1 ст. 259 ТК РФ, может являться основанием для привлечения работодателя к ответственности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ³⁸.

Ч. 2 и 3 ст. 256 ТК РФ предусматривают для лиц с семейными обязанностями особый порядок привлечения к условиям труда, отклоняющимся от нормальных. Этот порядок заключается в следующем: работодатель обязан запросить письменное согласие работника на привлечение к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, к сверхурочной работе и при направлении в служебную командировку и включить в текст запроса информацию о праве работника отказаться от привлечения к неблагоприятным условиям труда.. При этом следует запросить и медицинское заключение об отсутствии медицинских противопоказаний для выполнения таких работ.

Рассмотрим, каким категориям работников представляется такая льгота.

Прежде всего, это женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, независимо от того, находятся ли они в браке.

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 259 ТК РФ и ст. 264 ТК РФ особый порядок предусмотрен и для:

1) матерей, отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, опекунов детей указанного возраста, других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 5 лет без матери;

2) работников, имеющих детей-инвалидов;

3) работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соот-

³⁸Облезова А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

ветствии с медицинским заключением.

Не имеет значения, на основании какого трудового договора работает работник. Льготы, предусмотренные ст. 259 ТК РФ, распространяются и на совместителей³⁹.

Что касается такой категории лиц с семейными обязанностями, как работник, осуществляющий уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, то здесь налицо пробел в регулировании. В частности, эти категории упомянуты только в трех статьях ТК РФ:

1) ст. 93 ТК РФ, где предусмотрена обязанность работодателя предоставлять режим неполного рабочего времени по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи;

2) в ст. 96 ТК РФ, где предусмотрен особый порядок привлечения к ночному труду работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) в ст. 259 ТК РФ, где предусмотрены гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Если работник из числа лиц семейными обязанностями отказывается от работы в неблагоприятных условиях, работодатель не имеет права привлечь его к таким работам принудительно. Следовательно, такой отказ не считается дисциплинарным проступком.

В целом судебная практика складывается в пользу работников, которые заявляют о нарушении работодателем их прав.

³⁹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На современном этапе развития трудовых отношений правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями требует более конкретных изменений, направленных на устранение пробелов в законодательстве. Глава 41 ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. К сожалению, работодатели нередко нарушают требования трудового законодательства, чем ущемляют интересы женщин и лиц с семейными обязанностями. Анализируя судебную практику за 2015-2017 гг. можно сказать, что большинство дел связано с нарушением прав беременных женщин, а также женщин, имеющих детей.

Изучив теоретические и практические аспекты правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, рассмотрим некоторые проблемы, возникающие при регулировании труда данных лиц.

Во-первых, разделение главы 41 ТК РФ на две группы, таких как регулирование труда женщин и труда лиц с семейными обязанностями привело к различным сложностям, например, сложности, возникающие при предоставлении гарантий не матери ребенка, а другим родственникам ребенка. Некоторые работодатели отказывают в предоставлении гарантий или льгот отцам либо другим членам семьи. Данная проблема возникает по причине отсутствия в законодательстве РФ перечня документов, доказывающих невозможность осуществления ухода за ребенком матерью, либо доказывающих фактический уход за ребенком другим человеком. Данный пробел в законодательстве вводит работодателя в заблуждение, приводя к нарушению прав и законных интересов работников. Предлагаем разработать нормативно-правовой акт, содержащий перечень документов и иных справок, который должен предоставляться работодателю работником, осуществляющим фактический уход за ребенком и желающим взять отпуск по уходу за ребенком до трех лет.

Во-вторых, трудовое законодательство РФ не раскрывает понятия «лицо с семейными обязанностями». Это приводит к тому, что на практике охраняются

и защищаются только права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте трех лет. Круг лиц, отнесенных понятию «лицо с семейными обязанностями» определен только в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». Следовательно, данные критерии можно использовать только при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями. Поэтому мы предлагаем дополнить главу 41 ТК РФ статьёй, раскрывающей понятие «лицо с семейными обязанностями» либо определяющей категории работников, отнесенных к лицам с семейными обязанностями.

В-третьих, что касается такой категории лиц с семейными обязанностями, как работник, осуществляющий уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, то здесь пробел в регулировании. В частности, эти категории упомянуты только в трех статьях ТК РФ:

1) ст. 93 ТК РФ, где предусмотрена обязанность работодателя предоставлять режим неполного рабочего времени по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи;

2) в ст. 96 ТК РФ, где предусмотрен особый порядок привлечения к ночному труду работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) в ст. 259 ТК РФ, где предусмотрены гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Рассмотрев данную проблему, предлагаем расширить гарантии и льготы для работников, которые осуществляют уход за больными членами семьи:

1. В статью 262 ТК РФ внести изменения, позволяющие предоставлять

дополнительные оплачиваемые выходные дни работнику, которые осуществляет уход за тяжелобольным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

2. Дополнить главу 41 ТК РФ статьей, определяющей очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи.

3. Статью 258 ТК РФ дополнить перерывами для кормления работнику, осуществляющий уход за тяжелобольным, лежачим членом семьи.

Подводя итог вышесказанного, можно отметить, что в целом российское законодательство отвечает требованиям международно-правовых стандартов в сфере защиты женщин и лиц с семейными обязанностями. Вместе с тем данные нормы нуждаются в усовершенствовании для эффективной защиты прав и обязанностей женщин, а так же прав и интересов лиц с семейными обязанностями. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями является одним из важных институтов, защищаемых государством.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 дек. - № 237.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Сборник законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

3 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Сборник законодательства РФ. – 2002. - № 46. - Ст. 4532.

4 Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Сборник законодательства РФ. – 1996. - № 1. - Ст. 16.

5 Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. Федеральных законов от 27.12.2018 № 535-ФЗ) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. - 1991. - № 21. - Ст. 699.

6 Федеральный закон от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (в ред. Федеральных законов от 23.12.2003 № 186-ФЗ (ред. 10.11.2004), Постановлением Конституционного Суда РФ от 05.04.2007 № 5-П, Федеральным законом от 17.12.2009 № 313-ФЗ, Постановлениями Конституционного Суда РФ от 17.05.2011 № 8-П, от 27.02.2012 № 3-П, от 15.10.2012 № 21-П, от 05.06.2013 № 12-П, от 16.11.2017 № 29-П, от 20.07.2018 № 34-П) // Российская газета. – 1998. - 02 июня. - № 104.

7 Федеральный закон от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча» (в ред. Федеральным законом от

06.04.2015 № 68-ФЗ (ред. 19.12.2016)) // Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 48. - Ст. 5850.

8 Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 13.12.2010 № 358-ФЗ, Постановлениями Конституционного Суда РФ от 22.11.2011 № 25-П, от 15.11.2012 № 26-П, от 06.12.2012 № 31-П, Федеральными законами от 02.12.2013 № 350-ФЗ, от 01.12.2014 № 396-ФЗ, от 06.04.2015 № 68-ФЗ (ред. 19.12.2016)) // Российская газета. – 2004. – 30 июля. - № 162.

9 Федеральный закон от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 27.12.2018 № 559-ФЗ) // Российская газета. – 2007. - 07 марта. - № 47.

10 Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 27.12.2018 № 511-ФЗ) // Российская газета. – 2013. - 23 ноября. - № 263.

11 Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. Федеральных законов от 27.12.2018 № 553-ФЗ) // Российская газета. - 2013. - 30 дек. - № 295.

12 Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

13 Конвенция о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (принята на девятнадцатой сессии Генеральной конференции МОТ 4 июня 1935 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР. - М., 1967. - Вып. XXII. - С. 410-412.

14 Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (принята на тридцать четвертой сессии Генеральной конференции МОТ 6 июня 1951 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – М., 1960. – Вып. XIX. - С. 297-301.

15 Конвенция о равном обращении и равных возможностях для трудя-

щихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями № 156 (принята в на шестьдесят седьмой сессии Генеральной конференции МОТ 23 июня 1981 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 32. – С. 3284.

16 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 2200 А (XXI) 19 декабря 1966 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами, М., - 1978.

17 Постановление Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

18 Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. -1993. – 18 февраля.

19 Постановление 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» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. - 06 марта. - № 10. - Ст. 1130.

20 Постановление Правительства РФ от 29.03.2000 № 275 «Об утверждении правил передачи детей на усыновление (удочерение) и осуществления контроля за условиями их жизни и воспитания в семьях усыновителей на территории Российской Федерации и Правил постановки на учет консульскими учреждениями Российской Федерации детей, являющихся гражданами Российской Федерации и усыновленных иностранными гражданами или лицами без гражданства» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 19.12.2018 № 1586) // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 15. - Ст. 1590.

21 Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 19.07.2002 № 541, от

02.06.2016 № 497) // Российская газета. – 2001. - 18 октября. - № 203.

22 Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – 20 октября. - № 42. - Ст. 5754.

23 Указ Президента РФ от 09 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (в ред. Указа Президента РФ от 01.07.2014 № 483) // Парламентская газета. – 2007. - 16 октября. - № 134.

24 Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (в ред. приказов Минтруда России и Минздрава России от 15.05.2013 г. № 296н, 05.12.2014 г. № 801н, 06.02. 2018 г. № 62н/49н) // Российская газета. – 2011. - 28 октября. - № 243.

25 Приказ Министерства здравоохранения РФ от 01 ноября 2012 г. № 572н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)»» (в ред. Приказов Минздрава России от 17.01.2014 № 25н, от 11.06.2015 № 333н, от 12.01.2016 № 5н) // Российская газета. – 2013. - 25 апреля. - № 90/1.

26 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. №438Н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» // Российская газета. – 2016. - 02 ноября. - № 248.

27 Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993)[Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы

«Гарант».

28 Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03» (ред. от 21.06.2016) (вместе с «СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. 2.2.2. Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент. 2.4. Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003) // Российская газета. – 2003. – 21 июня. – № 120.

29 Санитарные правила и нормы 2.2.0.555-96 Гигиенические требования к условиям труда женщин, утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

II Специальная литература

30 Волегов, Ю.Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства / Ю.Б. Волегов // Советское государство и право. – 1982. - № 1. - С. 50.

31 Головина, С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права / С.Ю. Головина // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: материалы Всероссийской научной конференции (26-27 октября). - СПб., 2000. - Ч. 1. - С. 83.

32 Государственный доклад о положении детей и семей, имеющих детей, в Российской Федерации за 2017 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/protectio№/1320> - 20.12.2018.

33 Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. - М., 2001. – С. 42.

34 Коршунова, Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых от-

ношений отдельных категорий работников / Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др. // Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. - М.: ИД Юриспруденция, 2015.

35 Кузнецова, О.В. Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов: автореф. по специальности: 08.00.05 на соиск. уч. степени к.э.н. / О.В. Кузнецова. - Томск. ФГАОУВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», 2014. - 24 с.

36 Облезова, А.О. Комментарий к главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ / А.О. Облезова, И.Ю. Ташбекова [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

37 Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Орловский. - 7-е изд., испр., доп. и перераб. – «КОНТРАКТ», «КНОРУС», 2016.

38 Скачкова, Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм / Г.С. Скачкова. - М., 2003. - С. 335.

39 Чистякова, Л.В. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Л.В. Чистякова, А.В. Касьянова. – М.: «ИД «ГроссМедиа»: РОСБУХ, 2018.

40 Шкатулла, В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.И. Шкатулла, Ю.К. Краснов, Л.М. Суетина, В.В. Надвикова. - 17-е изд., доп.; постат. – М., 2016. – С. 46.

III Правоприменительная практика

41 Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 № 434-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горбунова Антона Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/opredele№ie-ko№stitutsio№№ogo-suda-rf-ot-05032>

013 -№-434-о-об/ - 26.10.2018.

42 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

43 Определение Верховного суда Российской Федерации № 309-КГ17-17691 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

44 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 18 июля 2017 г. по делу № 2-5076/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

45 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 25 декабря 2017 г. по делу № 2-10879/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

46 Решение Бурейского районного суда Амурской области от 05 сентября 2017 г. по делу № 2-399/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

47 Решение Селемджинского районного суда Амурской области от 15 мая 2017 г. по делу № 2-138/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

48 Решение Селемджинского районного суда Амурской области от 28 июля 2017 г. по делу № 2-194/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».