

**Администрация города Сургута
управление по труду**

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ



**10 ОШИБОК, ДОПУСКАЕМЫХ
РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ОТНОШЕНИИ
ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ
ОБЯЗАННОСТЯМИ**

В отношении женщин и лиц с семейными обязанностями **Трудовой кодекс Российской Федерации** (далее по тексту – **ТК РФ**) предусматривает довольно много гарантий и компенсаций. Но далеко не всегда работодатель их предоставляет. В методическом пособии отражено **топ-10** наиболее частых ошибок, которых лучше избегать, поскольку они могут привести к административной или уголовной ответственности работодателя и руководителя.



К подобным ошибкам относятся, например, *непредоставление четырех дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом; отказ от перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет; отказ в приеме на работу или установление испытательного срока; отказ установить неполное рабочее время; наказание за отсутствие на работе по причине диспансерного обследования и прочее.*

Несмотря на то, что в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями **ТК РФ** предусмотрен перечень правовых гарантий как имущественного (сохранение средней заработной платы, пособия), так и неимущественного (обеспечение благоприятных условий труда) характера, работодатели не всегда принимают верные решения и, как следствие, нарушают трудовое законодательство.



Рассмотрим наиболее распространенные ошибки. Начнем с того, что **особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями посвящена глава 41 ТК РФ**. Законодательством предусматривается целый ряд преимуществ для данной категории по сравнению с другими работниками в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками с учетом их общественно значимых особенностей (в частности, выполнения функций материнства и воспитания детей, наличия членов семьи, нуждающихся в уходе).

Кроме того, в целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями, а также несовершеннолетних, **Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»** (далее по тексту – **Постановление Пленума № 1**) судам даны соответствующие разъяснения.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Основания для увольнения работника по инициативе работодателя предусмотрены статьей **81 ТК РФ**, однако эти нормы не применимы в отношении следующих работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка, то есть ребенка в возрасте до 14 лет;
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителя (иного законного представителя ребенка),



являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Запрет на увольнение этой категории работников по инициативе работодателя предусмотрен **статьей 261 ТК РФ**. Исключением для расторжения трудового договора с беременной женщиной является лишь ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

В любом случае наиболее часто допускаемая ошибка работодателей – увольнение предусмотренной категории работников по сокращению численности или штата. Обратите внимание, что суд при рассмотрении исков об увольнении по данному основанию всегда принимает решение о восстановлении работников этой категории на работе и взыскании с работодателя средней заработной платы за весь период вынужденного прогула работника (кроме случаев, когда между работодателем и работником заключено мировое соглашение).

Также важно понимать, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (**пункт 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»**).

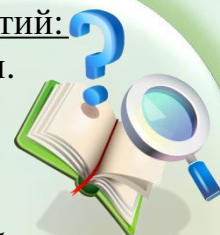
Приведем пример судебной практики в случае с беременной женщиной.



В апелляционном определении судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) от **26.03.2014** по делу № **33-951/14** указано, что поскольку работница была уволена по инициативе работодателя и на день увольнения находилась в состоянии беременности, в силу требований **статьи 261 ТК РФ**, предусматривающей запрещение расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, она подлежит восстановлению на работе в прежней должности с момента увольнения.

Как показывает практика, имеют место три варианта развития событий:

1. Женщина на момент увольнения может не знать о своей беременности.
2. Она может скрывать факт своей беременности.
3. Работодатель производит увольнение, заведомо зная о беременности работницы.



Безусловно, ни один из перечисленных вариантов не снимает с работодателя ответственности за соблюдение требований трудового законодательства. Намеренно ли нарушая права беременной работницы или в связи с незнанием истинного положения вещей, работодатель в любом случае обрекает себя на дополнительные финансовые затраты.

Согласно **пункта 25 Постановления Пленума № 1** *отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении ее на работе.* Сотрудница, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе, причем даже в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Согласно **статьи 394 ТК РФ** орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, также принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Таким образом, сотруднице, восстановленной на работе по решению суда, работодателю придется оплатить время вынужденного прогула в размере ее средней заработной платы за все время вынужденного прогула до момента восстановления на работе (периоды отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком из расчета не исключаются). А учитывая, что дело в суде может рассматриваться и более года, несложно подсчитать, какой суммой обернется работодателю эта ошибка.

Непредоставление четырех дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом

На основании **статьи 262 ТК РФ** одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. *Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.*

Далеко не все работодатели знают о том, что сотрудник, попадающий под эту категорию, может при наличии предусмотренных законодательством оснований использовать свое право на дополнительные выходные дни, а работодатель обязан их предоставить и оплатить.

При этом если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в предоставлении таких дней, а работник использовал дополнительные выходные дни, *дисциплинарным проступком это не является (пункт 17 Постановления Пленума № 1).*

Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 года № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» утверждены *Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.*



Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы либо их копии (справка, указанная в подпункте «г» представляется в оригинале):

- а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы;
- б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;
- в) свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;
- г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Предоставление работодателю справки, подтверждающей факт установления инвалидности ребенка, осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет).

Документы, указанные в подпунктах «б» и «в», представляются один раз, справка, указанная в подпункте «г» – при каждом обращении с заявлением.

К сведению



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.

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

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере дневного заработка за счет **средств Фонда социального страхования Российской Федерации** (*письмо Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08 октября 2009 года № 4719-17*).

Отказ от перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет

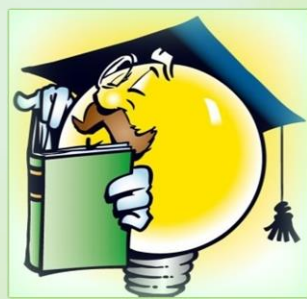
Согласно требованиям статьи 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Причем до предоставления беременной женщине другой работы,



исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Следовательно, работодатель обязан перевести беременную женщину на более легкие условия труда при наличии ее заявления и подтверждения в форме медицинского заключения (**форма № 084/у утверждена приказом Минздрава СССР от 04 октября 1980 № 1030**).

Однако не всегда работодатель имеет возможность или готов перевести работницу на другую должность или снизить нормы производительности труда, при этом сохранив за ней средний заработок по прежней работе. В этом случае действия работодателя будут признаны нарушением трудового законодательства.



Пример. Работница осуществляет свою трудовую функцию в должности офис-менеджера, ее обязанности непосредственно связаны с постоянным использованием компьютера и офисной техники. При предъявлении работодателю медицинского заключения о недопущении к работе, связанной с использованием компьютера и оргтехники, работодатель должен предоставить сотруднице другую работу, без использования техники, или при отсутствии такой работы отстранить ее от работы до того момента, пока предоставление подобной работы не станет возможным, так как работодатель не вправе допускать сотрудницу к работе, противопоказанной ей по состоянию здоровья. При этом обязанность выплаты ей средней заработной платы за весь период отстранения от работы за работодателем сохраняется.

Поскольку в данном случае происходит изменение определенных сторонами условий трудового договора, которое допускается только по соглашению сторон, значит, возникает необходимость заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме (**статья 72 ТК РФ**).

До момента предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, *издается приказ об освобождении ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.*

Отказ в приеме на работу или установление испытательного срока

Трудовым законодательством женщинам запрещено отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (**статья 64 ТК РФ**). Однако не все работодатели согласны принять на работу беременную сотрудницу, которая в скором времени уйдет в отпуск по беременности и родам, а затем и в отпуск по уходу за ребенком, или же женщину с малолетними детьми, которая, вероятно, часто будет временно нетрудоспособна по причине ухода за детьми.

Отказ работодателя в приеме на работу такой категории сотрудниц не только не правомерен, но и грозит привлечением к уголовной ответственности по **статье 145 Уголовного кодекса Российской Федерации**.

Обратите внимание: **статьей 64 ТК РФ** установлено, что отказ в заключении трудового договора допускается только по причинам, связанным с деловыми качествами работника. Поэтому если у беременной женщины или женщины с детьми нет определенного уровня образования или достаточного опыта работы по вакантной должности, то отказ в приеме на работу будет правомерным. Однако его следует правильно обосновать.

Статьей 64 ТК РФ также предусмотрено, что работодатель *обязан сообщить причину отказа в письменной форме* по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора. Поэтому письменный отказ работодатель обязан давать только тем лицам, которые обратились с данным требованием.



Пример. (Формулировка отказа в приеме на работу беременной женщине может выглядеть следующим образом: «... Доводим до Вашего сведения, что Вам отказано в приеме на работу на должность специалиста отдела маркетинга по причине того, что согласно должностной инструкции специалиста отдела маркетинга, утвержденной 07.04.2014, необходимыми требованиями для работы в данной должности является наличие высшего профессионального образования и опыта работы в аналогичной должности не менее двух лет. В соответствии с представленными Вами документами об образовании и трудовой книжкой у вас отсутствует профильное образование по требуемой специальности, а Ваш стаж в аналогичной должности составляет только один год. К сожалению, Ваше образование и опыт работы не соответствуют требованиям, предъявляемым к данной должности...»).

*Трудовые права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, предусматривают наличие еще одной важной нормы: согласно **статьи 70 ТК РФ** им не устанавливается испытание при приеме на работу.*

Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 1,5 лет без матери.

Поэтому работодатель не имеет права уволить сотрудников, относящихся к этой категории, по причине неудовлетворительного результата испытания, даже если они оказались не соответствующими целям поручаемой работы.

Если же таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается (**пункт 9 Постановления Пленума № 1**).

Отказ установить неполное рабочее время

Работодатель обязан устанавливать **неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю** по просьбе следующих работников (**статья 93 ТК РФ**):

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.



Обратите внимание, что это обязанность, а не право работодателя. Однако последние нередко пытаются урегулировать такие вопросы, принимая решение об установлении неполного рабочего времени в одностороннем порядке, тем самым нарушая права работников.

Так как в соответствии со **статьей 91 ТК РФ** *нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, работа на условиях неполного рабочего времени – это работа продолжительностью менее 40 часов в неделю.*

Пример. (Вопрос: Работница находится в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет и получает пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет. Поскольку право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени, сотрудница хочет выйти на работу на этих условиях. На сколько минимально может быть сокращен 8-часовой рабочий день или 40-часовая рабочая неделя?)

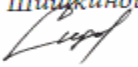

Ответ: *Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребенком (пункт 2 статьи 11.1 Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», далее по тексту – Закон № 255-ФЗ).*

Трудовое законодательство не содержит определения неполного рабочего времени и указаний, на какое минимальное количество единиц времени должна быть сокращена ежедневная работа (смена), чтобы этот день считался неполным рабочим днем. Поэтому режим неполного рабочего времени устанавливается сторонами самостоятельно.





Таким образом, 39-часовая рабочая неделя и рабочий день продолжительностью 7 часов 48 минут при пятидневной рабочей неделе уже будут попадать под условия неполного рабочего времени. А заработная плата в этом случае будет выплачиваться пропорционально фактически отработанному времени (**статья 93 ТК РФ**).

Просьба сотрудника работать в условиях неполного рабочего времени должна быть оформлена в письменном виде в форме заявления с указанием в нем желаемой продолжительности рабочего времени, а также периода, в течение которого этот режим будет применяться. Кроме того, работодатель имеет право затребовать с работника подтверждение его права на установление неполного рабочего времени, на что сотрудник должен предоставить подтверждающий документ.

Пример Заявления об установлении неполного рабочего времени

Начальнику отдела кадров Семеновой О.В. подготовить приказ об установлении Шишкиной Л.С. неполного рабочего времени  16.06.2014	Директору ООО «Рассвет» А.А. Сидорову инспектору отдела кадров Шишкиной Л.С.
Заявление	
Прошу с 16.06.2014 по 31.07.2014 во время отпуска по уходу за ребенком до трех лет предоставить мне право работать на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня – 7 часов) с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.	
16.06.2014	 Л.С. Шишкина

Пример Приказа об установлении неполного рабочего времени

Общество с ограниченной ответственностью «Рассвет»	
16.06.2014	№ 52
ПРИКАЗ Москва	
Об установлении неполного рабочего времени	
На основании заявления инспектора отдела кадров Шишкиной Л.С. от 16.06.2014 и в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации	
ПРИКАЗЫВАЮ:	
<ol style="list-style-type: none">1. Предоставить с 16.06.2014 по 31.07.2014 инспектору отдела кадров Шишкиной Л.С., находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работу на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.2. Установить инспектору отдела кадров Шишкиной Л.С. в период, указанный в п. 1 настоящего приказа, следующий режим работы на условиях неполного рабочего времени:<ul style="list-style-type: none">– продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями, 35 часов;– сокращение продолжительности ежедневной работы на 1 (один) час во все дни рабочей недели;– режим рабочего времени: понедельник – пятница с 8.00 до 16.00, перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 13.00.3. Главному бухгалтеру Пановой П.Д. обеспечить начисление инспектору отдела кадров Шишкиной Л.С. заработной платы пропорционально отработанному времени и пособия по уходу за ребенком до достижения им полутора лет.4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на начальника отдела кадров Семенову О.В.	
Директор	 А.А. Сидоров
С приказом ознакомлены: Главный бухгалтер Начальник отдела кадров Инспектор отдела кадров	 П.Д. Панова 16.06.2014  О.В. Семенова 16.06.2014  Л.С. Шишкина 16.06.2014

Отказ предоставить дополнительные гарантии

Статья 259 ТК РФ предусматривает гарантии беременным женщинам.

Так, запрещаются:

- направление в служебные командировки;
- привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, а также лица, имеющие противопоказания в соответствии с медицинским заключением, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (**статья 298 ТК РФ**).

Имеют место случаи, когда работодатели совершают ошибку, допуская сотрудника, относящегося к данной категории, к такой работе, предварительно получив у него письменное согласие. Безусловно, это не снимает с работодателя ответственности, поскольку законодательством установлен запрет на подобные действия.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами своих семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни **только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением**. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 5 лет без матери (**пункт 14 Постановления Пленума № 1**).



Вышеперечисленные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы.

При отсутствии письменного ознакомления сотрудника с его правом отказаться от указанной работы, которое может быть предусмотрено в форме уведомления, привлечение работника к работе даже при его согласии не может считаться правомерным.

Выразить свое письменное согласие или отказ от привлечения к указанной работе сотрудники могут в форме заявления.

Следует также знать, что отказ от такой работы не может считаться дисциплинарным проступком, в связи с чем работники, относящиеся к вышеперечисленной категории, не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Наказание за отсутствие на рабочем месте по причине диспансерного обследования

На практике нередко возникают ситуации, когда на беременных женщин работодателями налагаются неправомерные дисциплинарные взыскания, связанные с отсутствием беременных сотрудниц на рабочем месте в течение рабочего дня.

Попробуем разобраться, почему это происходит.

Все беременные женщины должны проходить регулярные диспансерные обследования в медицинских учреждениях. Но при этом назначенное врачами время, как правило, приходится на рабочее. Согласно **статьи 254 ТК РФ** при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Следовательно, законодатель предусмотрел возможность для диспансерного обследования женщин в период, приходящийся на рабочее время, и гарантировал им сохранение места работы и заработной платы.



Однако на практике обычно возникают две крайности: либо работница постоянно отпрашивается для посещения врача и работодатель не проставляет в табеле учета рабочего времени эти часы, либо она под предлогом посещения врача использует оплачиваемое рабочее время необоснованно.

В первом случае работодатель не требует предъявлять подтверждающие документы о времени нахождения в женской консультации, но при этом нарушает право работницы на сохранение среднего заработка.

Пример 1. (Работодатель, несмотря на наличие справки, подтверждающей беременность, ставит перед работницей условие о возможности отсутствия в рабочее время только при предъявлении заявлений о предоставлении неоплачиваемых часов или дней без сохранения заработной платы. В этой ситуации действия работодателя неправомерны и работница может обратиться за защитой своих прав в трудовую инспекцию или суд.)

Во втором случае, при выявлении злоупотребления правом на диспансерное обследование, к таким женщинам со стороны работодателя применяются меры дисциплинарной ответственности, которые в большинстве случаев отменяются при исходе судебных споров, т.к. при наложении дисциплинарного взыскания необходимо учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, соблюсти установленный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, а самое главное – нельзя применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения).

Пример 2. (Беременная женщина, вставшая на учет в медицинском учреждении, обязана проходить диспансерные обследования, периодичность которых определяется медицинской организацией в зависимости от состояния ее здоровья, характера выявленных у нее осложнений, особенностей условий труда и иных факторов. Листок нетрудоспособности в этом случае не выдается. Поэтому в качестве основания для исчисления среднего заработка работодатель имеет право требовать с работницы справку (талон) с указанием даты и времени посещения врача. Кроме того, сотрудница должна предоставлять заявление о посещении врача в свободной форме с указанием предполагаемых даты и часов приема, а также времени, необходимого для проезда к месту нахождения медицинской организации и обратно, если на проезд тратится значительное количество времени. При отсутствии беременной женщины на работе без уважительных причин в табеле учета рабочего времени следует отражать только фактические часы работы, а время отсутствия оплате не подлежит.)

Отказ предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в требуемое время

К числу гарантий, предусмотренных законодательством для женщин в связи с беременностью и родами, относится **льготный порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска**, который женщина по своему желанию может взять перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также по окончании отпуска по уходу за ребенком (**статья 260 ТК РФ**).



Причем, в отличие от общих оснований, оплачиваемый отпуск за первый год работы должен быть предоставлен женщинам по их заявлению и до истечения шести месяцев непрерывной работы, то есть независимо от продолжительности непрерывной работы у данного работодателя (статья 122 ТК РФ).

Имейте в виду, что это обязанность, а не право работодателя. В данном случае работодатель не имеет права препятствовать сотруднице в ее желании использовать отпуск в удобный для нее период, если она выбирает вариант, предусмотренный законодательством.

Дополнительными гарантиями полного использования ежегодного оплачиваемого отпуска является предусмотренный законодательством **запрет на отзыв из отпуска беременных женщин (статья 125 ТК РФ)** и **на замену ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных отпусков денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ)**.

Обратите внимание, что 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 Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает (**пункт 20 Постановления Пленума № 1**).

Увольнение беременной женщины по окончании срока трудового договора

С учетом положений **статьи 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут с женщиной до окончания срока ее беременности**, поэтому работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Важно знать, что за необоснованное увольнение беременной женщины работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности по статье 145 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть с ней трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.



Пример 1. Если беременность наступила до окончания срока трудового договора, то женщина может обратиться к работодателю с медицинской справкой и заявлением о продлении срока трудового договора. В этом случае работодатель обязан заключить дополнительное соглашение о продлении срока трудового договора до окончания беременности.

При этом следует понимать, что законодатель подразумевает под понятием окончание беременности. Поэтому обратимся к разъяснениям, предусмотренным **пунктом 27 Постановления Пленума № 1**, где указано, что *«срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.). В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности»*.

Срочный трудовой договор с беременной сотрудницей может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (**часть 3 статьи 261 ТК РФ**).

Пример 2. Если срочный договор был заключен на время отсутствия основного работника, за которым сохранялось его рабочее место, то беременная женщина может быть уволена по окончании срока договора. Но только в том случае, когда работодатель не может предоставить ей другую работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья. Если же для такой сотрудницы есть подходящее место работы, то предлагаемая должность должна быть вакантной и соответствовать квалификации женщины. Это также может быть нижестоящая должность (профессия) и нижеоплачиваемая работа.

Обратите внимание, что работодатель обязан предлагать беременной женщине все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях он обязан, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Ошибки в предоставлении отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком

Одной из важнейших гарантий, обеспечивающих охрану здоровья матери и ребенка, является предоставление женщинам отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Исходя из содержания **статьи 255 ТК РФ**, отпуска по беременности и родам предоставляются продолжительностью 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – 84 дня) и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов – 86 дней, при рождении двух или более детей – 110 дней).



Аналогичные отпуска предоставляются работникам, усыновившим ребенка (**статья 257 ТК РФ**).

Реализация права женщины на отпуск по беременности и родам и выплата пособия по государственному социальному страхованию предусмотрена **статьей 255 ТК РФ**. Однако наиболее распространенным нарушением, касающимся обеспечения прав женщин и лиц с семейными обязанностями, является невыплата работодателем предусмотренных законодательством пособий, несмотря на то, что Фонд социального страхования Российской Федерации возмещает сумму выплат в полном объеме.

Напомним, документы, которые необходимы для оформления приказа о предоставлении отпуска по беременности и родам и начисления пособия, следующие:

- заявление от работницы о предоставлении отпуска по беременности и родам;
- листок нетрудоспособности;
- справка о сумме заработка с предыдущего места работы (если сотрудница в расчетном периоде работала у другого работодателя).

В соответствии со **статьей 256 ТК РФ** по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Лица, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком (**статья 13 Федерального закона от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»**).

Расчет пособий по уходу за ребенком до 1,5 лет регламентируется **Законом № 255-ФЗ**, которым также определено, что если в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет у нее наступает отпуск по беременности и родам, она имеет право выбора одного из двух видов пособий, выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков.

К сведению

Предоставление отпуска по уходу за ребенком и назначение и выплата пособия по уходу за ребенком **имеют временные границы**. *Отпуск по уходу за ребенком предоставляется до достижения им возраста 3 лет, а пособие по уходу за ребенком выплачивается до достижения им возраста 1,5 лет.*

Поэтому оформлять отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет, а потом с 1,5 до 3 лет неправильно, так как законодательством не предусмотрено понятие отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Следовательно, приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком издается один раз на период до достижения им возраста 3 лет.

Следует иметь в виду, что возможность предоставления отпуска по уходу за ребенком отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

При разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка (**пункт 19 Постановления Пленума № 1**).



Допускаемые на практике со стороны работодателей ошибки не только влекут нарушение трудового законодательства, но и ограничивают возможность для данной категории работников пользоваться предусмотренными для них правами и гарантиями.

Поэтому очень важно понимать, что при обращении работников в контролирующие органы или органы по решению трудовых споров работодатель несет не только финансовые риски, но и ответственность, предусмотренную **Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ** и **Уголовным кодексом Российской Федерации от 13 июня 1996 года № 63-ФЗ**.

Управление по труду Администрации города Сургута приглашает работодателей города и специалистов по охране труда к сотрудничеству, взаимодействию и обмену опытом по вопросам охраны труда .

В рамках реализации государственных полномочий управление по труду осуществляет:

- информирование работодателей о новых законодательных и иных нормативных правовых актах по охране труда;
- консультирование работодателей и специалистов по охране труда по вопросам охраны труда (устно по телефону и письменно по запросу);
- направление специалиста отдела охраны труда управления по труду Администрации города непосредственно в организацию с целью обследования состояния условий и охраны труда в организации, проведения консультаций по вопросам охраны труда и мониторинга документов по охране труда (обращаем внимание на то, что деятельность отдела охраны труда управления по труду не является надзорной, документы о состоянии условий и охраны труда не направляются в другие органы и организации);
- проведение конференций, смотров-конкурсов, совещаний, семинаров и «круглых столов» по вопросам охраны труда с участием работодателей и специалистов по охране труда.

Контактная информация:

Страница управления по труду размещена на портале Администрации города Сургута по адресу:

<http://www.admsurgut.ru/> (Главная страница → Путеводитель → Охрана труда).

Адрес местонахождения: город Сургут, улица Энгельса, 8.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Кабинет	Телефон	Адрес электронной почты
1	Кузнецова Галина Михайловна	Начальник управления	524	52-24-12	kuznetsova_gm @admsurgut.ru
2	Величко Мария Николаевна	Начальник отдела	415	52-24-13	velichko_mn @admsurgut.ru
3	Буфтык Надежда Петровна	Специалист- эксперт	518А	52-21-79	buftyak_np @admsurgut.ru
4	Компанец Юлия Ивановна	Главный специалист	518А	52-21-86	Kompanetc_YI @admsurgut.ru
5	Вострецова Юлия Михайловна	Главный специалист	518А	52-21-91	vostretsova_yum @admsurgut.ru