

Горно-металлургический профсоюз России
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ



ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ по трудовому законодательству РФ



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

**Гарантии женщинам
и лицам с семейными обязанностями
по трудовому законодательству РФ**

Москва
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Список нормативных правовых актов	5
1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями	7
2. Гарантии для женщин и лиц с семейными обязанностями	10
2.1. Прием на работу женщин и лиц с семейными обязанностями	10
2.2. Условия труда женщин и лиц с семейными обязанностями	11
2.3. Особенности рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями	14
2.4. Перевод на другую работу	15
2.5. Ограничения при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни	16
2.6. Отпуска женщинам и лицам с семейными обязанностями	18
2.7. Перерывы для кормления ребенка	22
3. Дополнительные гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями	23
3.1. Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами	23
3.2. Лицам, воспитывающим детей без матери	25
3.3. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	26
4. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора	26
5. Гарантии членам семьи участников СВО	31
6. Меры поддержки женщин и лиц с семейными обязанностями в рамках социального партнерства	35
7. Основные гарантии беременным женщинам, лицам с семейными обязанностями и членам семьи военнослужащего в соответствии с Трудовым кодексом РФ (извлечения)	42

ВВЕДЕНИЕ

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7 Конституции РФ).

Именно в Конституции РФ закреплены основные положения социальной политики РФ. К ним, в частности, относится государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (ч. 2 ст. 7 Конституции РФ).

Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и иных случаях, установленных законом (ст. 39 Конституции РФ).

Вышеназванные положения находят свое дальнейшее развитие также в федеральных законах, посвященных охране семьи и женщин с детьми.

Например, Трудовой кодекс РФ закрепляет равенство мужчины и женщины в трудовых отношениях: при приеме на работу, установлении размера оплаты труда, режима рабочего времени, времени отдыха и т. д. Вместе с тем для женщин установлены дополнительные льготы и гарантии с учетом физиологических особенностей женского организма и наличия детей.

Целью таких мер является охрана здоровья женщины и последующих поколений, а также создание условий, позволяющих сочетать труд с материнством и воспитанием детей.

Ряд социально-трудовых гарантий, предоставляемых женщинам, имеющих детей, распространяется и на других лиц с семейными обязанностями: отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей).

В настоящей брошюре представлены основные социально-трудовые гарантии и льготы беременным женщинам, женщинам с детьми и лицам с семейными обязанностями в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В горно-металлургическом комплексе РФ трудится значительное количество работников, имеющих детей или готовящихся стать родителями. Надеемся, что информация, изложенная в этой брошюре, будет полезна.

Каждый работник должен знать свои права и пользоваться всеми гарантиями и льготами, которые ему предоставляются государством.

СПИСОК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

- Конституция РФ.
- Указ Президента РФ от 23.01.2024 № 63 «О мерах социальной поддержки многодетных семей».
- Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».
- Трудовой кодекс РФ.
- Уголовный кодекс РФ.
- Семейный кодекс РФ.
- Кодекс об административных правонарушениях РФ.
- Федеральный закон от 15.11.1997 № 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния».
- Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
- Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве».
- Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
- Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».
- Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и

(или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

- Приказ Минтруда России от 29.09.2020 № 668н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей».
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».
- Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024, протокол № 9пр).

1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Трудовым законодательством установлены определенные гарантии работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями.

Особенности регулирования труда данных лиц установлены гл. 41 Трудового кодекса РФ (ст. ст. 253 – 264 ТК РФ). Данные нормы частично ограничивают применение для этих работников общих правил либо предусматривают для них дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). Например, ч. 1 ст. 253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин на определенных работах.

К **лицам с семейными обязанностями** относятся:

- работники, которые непосредственно занимаются воспитанием и развитием ребенка (родители, усыновители, лица, наделенные правами и обязанностями опекуна или попечителя);
- работники-родственники ребенка (помимо указанных выше), фактически ухаживающие за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (например, ч. 2 ст. 256 ТК РФ);
- работники, которые ухаживают за членами своей семьи или оказывают им помощь, в установленных случаях (например, в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законом порядке);
- иные лица с учетом обстоятельств, свидетельствующих о выполнении ими общественно значимых обязанностей по воспитанию ребенка, уходу за членом семьи или оказанию ему помощи (абз. 2, 4 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Трудовой кодекс РФ закрепляет также за **одинокими матерями и лицами, воспитывающими детей без матери**, определенные льготы и гарантии.

Одинокая мать – женщина, которая воспитывает своих детей (родных или усыновленных) и занимается их развитием самостоятельно без отца, если он:

- умер, признан безвестно отсутствующим;
- лишен родительских прав, ограничен в родительских правах;
- признан недееспособным (ограниченно дееспособным) либо 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 защиты их прав и интересов (абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Документами, подтверждающими этот статус, могут быть:

- свидетельство о смерти отца;
- решение суда о лишении отца родительских прав (ограничении в них), признании его недееспособным (ограниченно дееспособным), безвестно отсутствующим или умершим;
- справка о нахождении отца под стражей или отбывании им наказания в виде лишения свободы, выданная соответствующим учреждением;
- медицинское заключение о состоянии здоровья, выданное учреждением здравоохранения;
- справка ОВД о том, что место нахождения отца ребенка не установлено.

Женщина, воспитывающая своих детей без отца, может быть признана одинокой матерью и в других ситуациях (абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). Полагаем, что это возможно, когда отцовство в отношении ребенка не установлено.

Для подтверждения статуса матери-одиночки в этом случае нужно свидетельство о рождении ребенка, в котором нет сведе-

ний о его отце (п. п. 2, 4 ст. 6 Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния»).

Если же отец указан, для подтверждения статуса потребуется справка о рождении по форме № 2, в которой указано, что сведения об отце внесены на основании заявления матери ребенка (п. 3 ст. 17 Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ).

К лицам, воспитывающим детей без матери, могут относиться отец ребенка, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, иные лица с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих о воспитании ими ребенка, если его мать:

- умерла либо признана безвестно отсутствующей;
- лишена родительских прав (ограничена в них);
- признана недееспособной (ограниченно дееспособной) или по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;
- отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
- уклоняется от воспитания ребенка или от защиты его прав и интересов либо отказалась взять его из образовательной, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации (абз. 3, 4 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Перечень приведенных условий не является исчерпывающим. Работник может быть отнесен к лицам, воспитывающим детей без матери, и в иных ситуациях.

Отдельно необходимо выделить категорию **многодетных родителей**.

Указом Президента РФ от 23 января 2024 г. № 63 «О мерах социальной поддержки многодетных семей» был установлен статус многодетной семьи. Многодетной семьей в РФ является семья, имеющая трех и более детей. Статус устанавливается бессрочно.

Многодетным семьям в соответствии с законодательством Российской Федерации гарантируется предоставление мер поддержки в сфере трудовых отношений.

По Трудовому кодексу РФ многодетным считается родитель, имеющий трех и более детей до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет. Кодекс также предусматривает ряд гарантий для многодетных родителей.

2. ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

2.1. Прием на работу женщин и лиц с семейными обязанностями

Прием на работу женщин и лиц с семейными обязанностями в целом не отличается от стандартного приема на работу. Однако есть и особенности.

Женщинам и лицам с семейными обязанностями запрещено отказывать в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью, наличием детей или необходимостью ухода либо помощи члену семьи (ст. ст. 64, 264 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Отказ в заключении трудового договора женщина вправе обжаловать в суд (ч. 6 ст. 64 ТК РФ).

Статьей 145 УК РФ за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине с детьми в возрасте до трех лет предусмотрена ответственность:

- штраф в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период до 18 месяцев;
- обязательные работы на срок до 360 часов.

Запрещено устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам, женщинам с детьми в возрасте до полутора лет и другим лицам, воспитывающим таких детей без матери

(абз. 3 ч. 4 ст. 70, ст. 264 ТК РФ, абз. 1 п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Вместе с тем женщине можно отказать в заключении трудового договора в случаях:

- выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подземных работ (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки);
- выполнения работ, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы (есть исключения).

Такой отказ не будет дискриминационным, если работодатель не создал безопасные условия труда, и это подтверждено результатами специальной оценки условий труда, а также заключением госэкспертизы условий труда (абз. 7 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Если в нарушение требований женщина принята на работу, на которой женский труд ограничен, и в соответствии с ч. 2 ст. 84 ТК РФ ее невозможно перевести с ее письменного согласия на другую имеющуюся работу, трудовой договор с ней должен быть прекращен на основании ст. 84 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 8 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

2.2. Условия труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Охрана труда женщин предусматривается рядом нормативных правовых актов.

В целях защиты здоровья женщин от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов установлено ограничение их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и подземных работах (ч. 1 ст. 253 ТК РФ, абз. 5 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Также запрещен труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы (кроме женщин-спортсменов во время их участия или подготовке к спортивным мероприятиям, если это не запрещено женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 253 ТК РФ)). Предельно допустимые нормы установлены Приказом Минтруда России от 14.09.2021 № 629н.

В соответствии с санитарными правилами 2.2.3670-20 (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40) на женщин распространяются общие гигиенические требования к условиям труда.

Однако в разделе VII Правил предусмотрены требования к организации труда женщин в период беременности и кормления ребенка. В частности, они не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения, а также не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний (п. п. 7.3, 7.4 СП 2.2.3670-20).

Производства или виды работ, на которых ограничен труд женщин, определены в Перечне, утвержденном Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н.

Согласно п. 8 указанного Перечня женщины допускаются к выполнению подземных работ:

- в качестве медперсонала;
- для выполнения работ нефизического характера при условии непостоянного пребывания под землей.

В то же время не ограничивается труд женщин на подземных работах, которые:

- не связаны с выполнением физической работы;
- предусматривают санитарное и бытовое обслуживание;
- являются обучением или прохождением стажировки (ч. 1 ст. 253 ТК РФ).

Женщины могут заниматься деятельностью, указанной в Перечне, если для них созданы безопасные условия труда, подтвержденные специальной оценкой условий труда (примечание 1 к Перечню).

Работодатель не вправе применять труд беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до трех лет на работах, которые выполняются вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Например, если женщина, занятая на таких работах, забеременела, работодатель должен с ее согласия осуществить перевод на другую работу с учетом гарантий по условиям труда и уровню его оплаты. Если подходящей работы нет, то женщину необходимо освободить от работы с сохранением среднего заработка (ст. 254 ТК РФ).

Данная статья также закрепляет положение о снижении беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению норм выработки, норм обслуживания или переводе на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Для женщин, работающих в сельской местности, существуют дополнительные ограничения (п. 2 Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1).

Так, запрещается привлекать:

- женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (п. 2.1 Постановления);
- беременных женщин к работе в сферах растениеводства и животноводства (п. 2.2 Постановления).

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- брать дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

- трудиться не более 36 часов в неделю с такой же зарплатой, как при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность для них не предусмотрена федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- получать оплату труда в повышенном размере, если рабочий день разделен на части (ст. 263.1 ТК РФ).

2.3. Особенности рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями

Для таких работников Трудовой кодекс РФ предусматривает гарантии в части регулирования рабочего времени.

Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, а также женщинам, работающим в сельской местности, работодатель обязан установить сокращенное рабочее время – менее 40 часов в неделю (ст. ст. 263.1, 320 ТК РФ).

Указанная продолжительность рабочей недели устанавливается, если федеральным законом для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели.

Важно! Работодатель обязан оплачивать труд женщин при сокращенной рабочей неделе как при полной 40 часовой рабочей неделе.

Также работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени по их просьбе следующим категориям работников:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в

порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

Оно устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

В заявлении на имя работодателя нужно указать:

- основание для установления неполного рабочего времени;
- срок, на который необходимо установить неполное рабочее время;
- желаемую продолжительность рабочей недели или рабочего дня (смены).

Состояние беременности или наличие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) подтверждается соответствующими документами.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

2.4. Перевод на другую работу

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет является временным, поэтому в заявлении необходимо указывать на временный характер перевода на другую работу. Перевод оформляется приказом работодателя. Запись о временном переводе в трудовую книжку не вносится.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, в том числе из-за разъездного характера или удаления от места жительства.

2.5. Ограничения при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Могут направляться в служебные командировки и привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ, п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в отношении не только основной работы, но и в отношении работы по совместительству (ст. 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

2.6. Отпуска женщинам и лицам с семейными обязанностями

Ежегодные оплачиваемые отпуска

До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время по их желанию следующим работникам:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

По желанию женщины ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен ей по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ). При этом такое право возникает у женщины независимо от того, сколько она проработала у данного работодателя.

Отзыв из отпуска беременных женщин не допускается (ст. 125 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней могут устанавливаться коллективным договором. Они предоставляются в удобное время:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам

Беременным женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляется отпуск 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.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ч. 1 ст. 255 ТК РФ).

Работодатель не вправе отказать в предоставлении этого отпуска (ст. 255 ТК РФ).

Отпуск по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (пособие выплачивается до 1,5 лет).

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком при представлении документов, подтверждающих право на использование такого отпуска (ч. 1, 2 ст. 256, п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Если мать ребенка не работает, то для оформления отпуска по уходу за ребенком до полутора лет с назначением ежемесячного пособия отцу нужно предоставить сведения из территориального органа СФР по месту жительства матери ребенка о неполучении ею такого пособия (пп. «ж» п. 56 Порядка, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.09.2020 № 668н). В остальном отпуск по уходу за ребенком отцу оформляется в стандартном порядке.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина, отец ребенка, бабушка, дедушка, другой родственник или опекун, фактически осуществляющие уход за ребенком выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя (ст. 256 ТК РФ).

Заявление о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком подается по форме, утвержденной приказом СФР от 22.04.2024 № 643 (Приложение № 4).

Если работник прервал отпуск по уходу за ребенком до полутора лет с правом сохранения пособия, приступил к работе и получает заработную плату, то он имеет право как на оплату пособия по временной нетрудоспособности, так и на выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком за один и тот же период (Письмо Отделения СФР по г. Москве и Московской области от 27 февраля 2024 г. № ТН-08-34/25344).

Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска по уходу за усыновленным ребенком, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения (ст. 257 ТК РФ, п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

2.7. Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Перерывы для кормления по заявлению женщины могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания (обеду) или в суммированном виде переноситься как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

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

Работающая женщина имеет право на предоставление ей указанных перерывов независимо от режима работы. Правом на предоставление перерыва для кормления ребенка могут воспользоваться также работающие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей без матери (ст. 264 ТК РФ).

Правило действует и для работников-совместителей (ст. ст. 264, 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Поскольку положения ст. 258 ТК РФ не устанавливают заявительного характера предоставления женщинам дополнительных перерывов для кормления ребенка (детей), работодатель обязан предоставить работающей женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, указанные перерывы вне зависимости от наличия заявления от нее о предоставлении указанных перерывов.

Заявление женщины необходимо только в тех случаях, когда она намерена реализовать указанную гарантию посредством присоединения перерывов для кормления ребенка (детей) к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести их на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены).

Вместе с тем при отсутствии у женщины необходимости в дополнительных перерывах для кормления ребенка (детей) она может отказаться от них посредством подачи работодателю соответствующего письменного заявления (Письмо Минтруда России от 05.06.2024 № 14-6/ООГ-3483).

Принимая во внимание вышеизложенное, если работодателем не предоставлены дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) при отсутствии письменного заявления женщины об отказе от них, он может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

3.1. Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению работодатель обязан предоставлять ежемесячно 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня. Эти дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Допускается также однократное в течение календарного года использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

Оплата каждого дополнительного дня производится в размере среднего заработка (ст. 262 ТК РФ).

Оплата дополнительных дней производится за счет средств СФР, поэтому при наступлении обстоятельств, влекущих потерю права на использование дополнительных оплачиваемых дней, работник обязан сообщить об этом работодателю.

Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

При однократном использовании до 24 дней подряд они предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных дней подряд согласовывается с работодателем.

Если одним родителем (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней, то остальные накопленные дополнительные оплачиваемые выходные дни могут быть использованы вторым родителем (Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»).

Дополнительные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его ежегодных отпусков, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным

или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные дни.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце или году, на другой календарный месяц или год не переносятся. Компенсация за неиспользованные выходные дни не предусмотрена (Письмо СФР от 08.12.2023 № 19-02/136300л).

Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни исчисляются в днях, которые являются для родителя (опекуна, попечителя) рабочими и не включают в себя дни, являющиеся для него выходными (п. 3 Постановления Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», Письмо СФР от 09.11.2023 № 19-02/124022л).

Совместное проживание на одной жилплощади родителя (опекуна, попечителя) с ребенком-инвалидом не является обязательным условием предоставления четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней. Не требуется документально подтверждать фактическое нахождение родителя с ребенком-инвалидом (Письмо СФР от 22.06.2023 г. № 19-02/69809л).

Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней авансом не предусмотрено.

3.2. Лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда, другие гарантии и льготы, установленные зако-

нами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ (статья 264 ТК РФ).

3.3. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

4. ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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 три 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.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель также не вправе уволить по собственной инициативе:

- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
- работника, воспитывающего ребенка-инвалида до 18 лет без матери;
- работника, воспитывающего ребенка до 16 лет без матери;

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родителя, являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя указанных работников может быть произведено лишь по следующим основаниям:

- ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- неоднократное неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в нетрезвом состоянии; разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; нарушение требований охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия или заведомо создавало угрозу их наступления);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к работнику;
- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, непредоставления или предоставления неполных или недостоверных сведений о своих доходах и расходах;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- однократное грубое нарушение руководителем организации его заместителями, руководителем филиала, представителями, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 1, 5-8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).
Указанные условия в полном объеме распространяются на лиц, работающих по совместительству.

При увольнении в связи с ликвидацией организации работодатель обязан соблюдать все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством:

- выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- выплатить средний месячный заработок, если период трудоустройства превышает один месяц.

В исключительных случаях средний месячный заработок выплачивается за третий месяц со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и в течение двух месяцев со дня увольнения не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

**Ответственность за нарушение ст. 261 ТК РФ
«Гарантии беременной женщине и лицам с семейными
обязанностями при расторжении трудового договора»**

Вид ответственности	Санкции	Нормативно-правовой акт
Уголовная ответственность для руководителей	<ul style="list-style-type: none"> • штраф • обязательные работы 	ст. 145 УК РФ
Административная ответственность	<ul style="list-style-type: none"> • предупреждение (для юрлиц и должностных лиц) • административный штраф (для юрлиц и должностных лиц) • дисквалификация (для должностных лиц) 	ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ
Дисциплинарная ответственность руководителя	<ul style="list-style-type: none"> • замечание • выговор • увольнение (при неоднократном нарушении) 	ст. 195 ТК РФ
Материальная ответственность работодателя	Возмещение работнику неполученного заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться	ст. 234 ТК РФ ч. 2 ст. 394 ТК РФ
	Выплата денежной компенсации за задержку заработной платы и других выплат	ст. 236 ТК РФ
	Компенсация морального вреда	ст. 237 ТК РФ
	Выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск	ч. 1 ст. 127 ТК РФ
Контрольные (надзорные) мероприятия	Проведение прокурорской проверки	ст. 21 ФЗ «О прокуратуре»
	– Объявление предостережения, – Проведение контрольных (надзорных) мероприятий Федеральной инспекцией труда	п. п. 22, 35 Положения о федеральном госконтроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства
	Выдача государственным инспектором труда предписания об устранении нарушения	абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ

5. ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ СЕМЬИ УЧАСТНИКОВ СВО

К членам семьи военнослужащего относятся:

- супруг (супруга),
- несовершеннолетние дети,
- дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет,
- дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных организациях на очной форме обучения,
- лица, находящиеся на иждивении военнослужащих (п. 2 ст. 20 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Членам семьи военнослужащих, которых призвали в рамках частичной мобилизации, а также контрактников и добровольцев, предоставляются наряду с другими льготами, льготы в области трудовых отношений.

Ежегодный отпуск супругам участников СВО

Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ). Эта гарантия распространяется на мобилизованных, служащих по контракту и добровольцев (ст. 2 Федерального закона № 76-ФЗ).

Отпуск без сохранения зарплаты

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ, – до 14 календарных дней в году.

Также работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, указанной выше категории военнослужащих, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, – до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата

При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска нацгвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ (ст. 179 ТК РФ).

Право на отказ от командировок и дополнительной работы

Родитель ребенка в возрасте до 14 лет в случае мобилизации, службы по контракту или в добровольческом формировании второго родителя может отказаться от направления в служебную командировку, сверхурочной работы, ночной работы, работы в выходной или праздник. Правило распространяется и на тех, кто был призван по мобилизации на службу в войска нацгвардии РФ.

Направить в командировку, привлечь к работе в выходной, праздник, ночное время, сверхурочно родителя можно, если он дал письменное согласие, а работа не противопоказана по состоянию здоровья (ч. 3 ст. 259 ТК РФ). Работодатель должен письменно уведомить родителя о его праве отказаться.

Ознакомить родителя с его правом отказаться от командировки, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходной, праздник можно отдельным документом. Работник может заявить о своем решении письменно на этом же документе.

Это право не зависит от того, зарегистрирован ли брак между

родителями, проживал ли отец вместе с детьми до мобилизации или начала службы по контракту. Работодатель не имеет права требовать от родителей документы о совместном проживании с ребенком. Родителю достаточно предоставить свидетельство о рождении ребенка и документ о мобилизации или службе по контракту другого родителя.

Запрет на увольнение

С 6 апреля 2024 года законодатель запретил работодателям увольнять по своей инициативе супругу (супруга) погибшего (умершего) ветерана боевых действий при условии, что они не вступили в повторный брак в течение одного года с момента гибели или смерти ветерана (ст. 264.1 ТК РФ).

Для реализации своего права на сохранение трудовых отношений работник должен представить документы, подтверждающие его статус супруги (супруга) погибшего (умершего) ветерана боевых действий:

- свидетельство о браке,
- свидетельство о смерти мужа (или жены) или решение суда о признании умершим,
- паспорт, не содержащий отметки о вступлении в новый брак,
- удостоверение ветерана боевых действий погибшего (умершего) или удостоверение члена семьи погибшего (умершего) ветерана боевых действий.

Исключения предусмотрены в случаях:

- ликвидации организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей: прогула, разглашения коммерческой тайны, появления на работе в состоянии опьянения, хищения, растраты, умышлен-

ного повреждения имущества, нарушения требований охраны труда (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- утраты доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- непринятия мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и т. д. (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем или его заместителями трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- представления подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

6. МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Трудовое законодательство предусматривает для работодателей возможность закрепления дополнительных трудовых гарантий и льгот для женщин и лиц с семейными обязанностями в соглашениях и коллективных договорах.

При формировании социальной политики организаций сторонам социального партнерства локального уровня рекомендуется предусматривать возможность реализации положений, закрепленных в Рекомендациях Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (решение РТК от 29.11.2024 (протокол заседания № 9пр)).

Так, согласно вышеназванным Рекомендациям с целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам, при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);
- предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение/усыновление ребенка, регистрация брака, поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребенка/супруга на/с военной службы, смерть близкого родственника и др.);
- компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей-школьников (расходы на группы продленного дня, школьные кружки и др.);
- создание в организации комнат матери и ребенка, корпоративных яслей и детских садов;
- частичное или полное возмещение расходов на оплату детского дошкольного учреждения (ясли, детский сад) и др.

По направлению «Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства» рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки:

- выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;

- выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрации первого брака, юбилей семейной жизни и др.);
- регулярная (ежемесячная) выплата материальной помощи на обеспечение ухода за ребенком в возрасте до трех лет, приобретение товаров первой необходимости, включая питание и лекарства, в первые три года жизни с момента рождения ребенка;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи многодетной семье работника, одинокому родителю из числа работников;
- выплата материальной помощи родителям школьников для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
- оплата первоначального взноса по ипотечному кредиту, погашение части долга по ипотечному кредиту при рождении второго и/или каждого последующего ребенка;
- создание жилищного фонда для работников с детьми, предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа на льготных условиях и др.

С целью содействия в формировании системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

- предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям из многодетных семей работников;
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;
- предоставление скидки и иных льгот по приобретению абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнерском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;
- компенсация (полная/частичная) расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;
- компенсация (полная/частичная) расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории РФ, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;
- содействие и дополнительное материальное поощрение для женщины-работницы при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;
- освобождение от работы с сохранением среднего заработка, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях) и др.

С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни работодателям рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной

политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилеи семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя в том числе размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;
- поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;
- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященные семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);
- организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений и др.

Отраслевым тарифным соглашением по горно–металлургическому комплексу РФ на 2023 – 2025 гг. в разделе 7 закреплены гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями.

Согласно пункту 7.6. ОТС в целях усиления социальной защищенности женщин, работающих в организациях:

- в коллективном договоре может быть предусмотрен соответствующий раздел;
- оказывается содействие в создании и деятельности комиссий по работе с женщинами.

Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе работодателя и с их согласия, проходят

обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы.

На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель при наличии производственной возможности создает беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условия для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором устанавливаются в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Работникам (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, могут выплачиваться дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты, порядок и размер которых определяется в коллективном договоре.

Женщинам, в соответствии с коллективным договором, может предоставляться один оплачиваемый рабочий день в течение года для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

Женщинам, занятым на тяжелых и вредных работах, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, по их желанию с момента установления беременности может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

Беременным женщинам, занятым на других работах, по их желанию за два месяца до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам может предоставляться допол-

нительный оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления, размер оплаты дополнительного отпуска и его продолжительность определяются коллективным договором.

Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка выплачивается дополнительное единовременное пособие. Порядок выплаты и размер пособия определяются коллективным договором.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут предусматривать совместное финансирование проведения праздничных мероприятий в связи с Международным женским днем 8 марта.

**7. ОСНОВНЫЕ ГАРАНТИИ
БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ, ЛИЦАМ
С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ЧЛЕНАМ СЕМЬИ
ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО В СООТВЕТСТВИИ
С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РФ
(извлечения)**

КАТЕГОРИЯ ЛИЦ	ОСНОВНЫЕ ГАРАНТИИ
1. БЕРЕМЕННЫЕ	<p>Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора</p> <p>Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью.</p> <p style="text-align: center;">Статья 70. Испытание при приеме на работу</p> <p>Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин.</p> <p style="text-align: center;">Статья 93. Неполное рабочее время</p> <p>Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины.</p> <p>При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.</p> <p style="text-align: center;">Статья 96. Работа в ночное время</p> <p>К работе в ночное время не допускаются беременные женщины.</p> <p style="text-align: center;">Статья 99. Сверхурочная работа</p> <p>Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин.</p>

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам.

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 259. 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

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Статья 261. Гарантии беременной женщине при расторжении трудового договора

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

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 три 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.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся

	<p>у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.</p> <p style="text-align: center;">Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом</p> <p>К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться беременные женщины.</p>
<p>2. ЖЕНЩИНЫ, ИМЕЮЩИЕ ДЕТЕЙ, РОДИТЕЛИ И ЛИЦА С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ</p>	<p style="text-align: center;">Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора</p> <p>Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с наличием детей.</p> <p style="text-align: center;">Статья 70. Испытание при приеме на работу</p> <p>Испытание при приеме на работу не устанавливается для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.</p> <p style="text-align: center;">Статья 93. Неполное рабочее время</p> <p>Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.</p> <p>При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.</p> <p>При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.</p>

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 96. Работа в ночное время

К работе в ночное время могут привлекаться только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет,
- работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ,
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста,
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом,
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Статья 99. Сверхурочная работа

Привлечение к сверхурочной работе:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста,
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом,
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет

допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, либо заблуждение, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, – до 35 календарных дней в году.

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности,

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

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

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

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

Статья 259. 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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет,
- работников, имеющих детей-инвалидов,
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ,
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста,
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ,
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет

допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Статья 261. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет,
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет,
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери,
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя

не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Статья 262.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Статья 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные

командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Статья 264.1. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

Статья 319. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков

По просьбе одного из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: cs@gmpr.ru
<http://www.gmpr.ru>
8(495) 692-25-42

Подписано в печать 08.12.2025.
Формат 60x90/16. Печать офсетная.
Тираж 550 экз. Заказ 25-455.
Отпечатано ООО «Группа компаний «Море»
109147, Москва, ул. Марксистская, д. 34, к. 10
<http://www.группаморе.рф>
e-mail: sea.more@mail.ru



<http://vk.com/CSGMPR>



<https://rutube.ru/u/CSGMPR>



<https://t.me/CSGMPR>