

Трудовые гарантии женщин и лиц с семейными обязанностями



СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Прием на работу.....	4
Неполное рабочее время.....	5
Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.....	5
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.....	5
Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери.....	6
Перерывы для кормления ребенка.....	7
Ограничения на работы вахтовым методом.....	7
Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности.....	7
Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах.....	8
Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.....	9
Ежегодные оплачиваемые отпуска.....	9
Запрет на отзыв из отпуска и на замену отпуска денежной компенсацией.....	9
Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов.....	10
Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей.....	10
Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.....	10
Отпуска по беременности и родам.....	10
Отпуска по уходу за ребенком.....	11
Отпуска работникам, усыновившим ребенка.....	12
Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.....	12
Преимущество в оставлении на работе при сокращении численности или штата.....	14
Гарантии супруге (супругу погибшего (умершего) ветерана боевых действий.....	14
Социальное партнёрство.....	15
Защита трудовых прав и свобод.....	17

Конституцией установлено, что в Российской Федерации, как социальном государстве, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов, пожилых граждан, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (*статья 7*). Материнство и детство, семья находятся под защитой государства (*статья 38*). Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, предусмотренных законом (*статья 39*). (*Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)*).

Указ Президента Российской Федерации от 04.03.1993 № 337 признал осуществление целостной государственной политики по улучшению положения женщин одним из приоритетных направлений социально-экономической политики государства. (*Указ Президента Российской Федерации от 04.03.1993 № 337 «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» в ред. Указа Президента РФ от 01.09.2000 № 1604*).

В 2024 году, учитывая важную роль семьи в развитии государства и общества, Президентом Российской Федерации подписан Указ «О мерах поддержки многодетных семей», который на федеральном уровне закрепляет статус многодетных семей и определяет меры поддержки для них, в том числе в сфере трудовых правоотношений. (*Указ Президента Российской Федерации от 23.01.2024 № 63 «О мерах социальной поддержки многодетных семей»*).

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Дополнительные льготы, права и гарантии этим лицам могут также устанавливаться федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом принципа запрещения дискриминации¹ в сфере труда.

Законодательством в отношении женщин не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном

¹ Дискриминация в сфере труда (по смыслу статьи 1 Конвенции Международной организации труда 1958 года № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий и ст. 3 ТК РФ) – это различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда (*Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»*).

В силу части 7 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной и муниципальной службе. Таким образом, государственные и муниципальные служащие имеют право не только на общие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, но и на гарантии и компенсации, предусмотренные соответствующими законами (*см. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и др.*).

В соответствии с частью 8 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы. При этом, *Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»* устанавливает ряд социальных гарантий и компенсаций.



Для женщин и лиц с семейными обязанностями Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены льготы, гарантии и компенсации, которые также предоставляются в полном объеме работающим по совместительству.

✓ Прием на работу

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Работодателю запрещается требовать от соискательницы документы, не установленные в перечне документов, которые работодатель вправе требовать от работника при приеме на работу (например, справку о том, что она не беременна).

Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, при приеме на работу не устанавливается испытательный срок.

Статьи 64, 65, 70 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Неполное рабочее время**

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

Оплата труда в данном случае производится пропорционально отработанному 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.

Статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **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, женщина 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.

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 254 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **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.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»](#), либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Статьи 96, 99, 113, 259 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Статья 264 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **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 258 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Ограничения на работы вахтовым методом**

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

Статья 298 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности**

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах**

Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Данные ограничения использования труда женщин в условиях, оказывающих неблагоприятное влияние на женский организм, устанавливаются законодателем в целях защиты здоровья женщины от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы:

Характер работы	Предельно допустимая масса груза (включая массу тары и упаковки)
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать:	
с рабочей поверхности	350 кг
с пола	175 кг
Разовый подъем тяжестей (без перемещения)	15 кг
При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс.	

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 253 Трудового кодекса Российской Федерации

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 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

✓ **Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами**

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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех 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. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации

Постановление Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»

✓ **Ежегодные оплачиваемые отпуска**

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. При этом право на использование такого отпуска возникает до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Статьи 122, 260 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Запрет на отзыв из отпуска и на замену отпуска денежной компенсацией**

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

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

Статьи 125, 126 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов**

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

Статья 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей**

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

Статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации

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

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Отпуска по беременности и родам**

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и

предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации

Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н «Об утверждении Условий и порядка формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа и выдачи листков нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе в случаях, установленных законодательством Российской Федерации»

✓ **Отпуска 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 государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. (отец, бабушка, дедушка, другие родственники, опекун).

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, фактически осуществляющие уход за ребенком (отец, бабушка, дедушка, другие родственники, опекун), 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 общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации

Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

✓ **Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

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

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо ранее указанного отпуска в связи с усыновлением, 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.

Однако право на замену отпуска в связи с усыновлением ребенка на отпуск по беременности и родам может осуществить только женщина-усыновитель.

Отпуск в связи с усыновлением ребенка может быть предоставлен как мужчине, так и женщине, которые стали усыновителями. Причем если усыновители оба супруга, то отпуск может быть предоставлен только одному из них.

Статья 257 Трудового кодекса Российской Федерации

Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2001 № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка»

Приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н «Об утверждении Условий и порядка формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа и выдачи листков нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе в случаях, установленных законодательством Российской Федерации»

✓ **Гарантии беременной женщине 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.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по основаниям:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (*пункт 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (*пункт 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (*пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (*пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (*пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (*пункт 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (*пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Преимущество в оставлении на работе при сокращении численности или штата**

При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущество в оставлении на работе отдается: 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 восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»](#), либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **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:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (*пункт 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (*пункт 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (*пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (*пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (*пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (*пункт 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*)
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (*пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Статья 264.1 Трудового кодекса Российской Федерации

✓ **Социальное партнёрство**

Наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации, социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя могут регулироваться коллективными договорами и соглашениями, заключаемыми работниками и работодателем в лице их представителей.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнёрства в пределах их компетенции (*часть 1 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Стороны Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 - 2026 годы взяли на себя обязательства:

- при выявлении нарушений принципа равной оплаты труда мужчин и женщин при его равной ценности разрабатывать меры по устранению таких нарушений (*пункт 2.1.4.*);
- разрабатывать и реализовывать меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства в том числе для родителей, имеющих несовершеннолетних детей по:
 - предоставлению возможностей по переподготовке и дополнительному профессиональному образованию, способствующих трудоустройству лиц, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;
 - содействию принятию мер, направленных на создание условий для совмещения родителями работы (учебы) и воспитания детей (*пункт 3.2.1.*).

Московским трехсторонним соглашением на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (*далее – МТС*) установлено обязательство сторон:

- создавать условия для социальной адаптации женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность, в том числе на условиях самозанятости, после периода, связанного с беременностью и родами, уходом за ребенком, обеспечивать их обучение, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда города Москвы (*пункт 2.4.*).

Приложением к МТС на 2022-2024 годы являются «Пункты, рекомендованные для включения в коллективные договоры и соглашения». Среди них содержатся следующие рекомендации:

- предусматривать за счет средств работодателя дополнительную выплату работнику на период нахождения в отпуске по беременности, родам и уходу за ребенком;
- в случае реорганизации организации не допускать высвобождение работников: имеющих трех и более детей, имеющих ребенка-инвалида, являющихся одинокими родителями, являющихся членами одной семьи;
- предоставлять за счет средств организации профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

✓ **Защита трудовых прав и свобод**

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и (или) судами.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Статьи 352, 353, 370, 382, 419 Трудового кодекса Российской Федерации

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 01.11.2024 года



ЕСЛИ ВАШИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА НАРУШЕНЫ ОБРАЩАЙТЕСЬ В ПРАВОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА

Проверим:

- Соблюдение работодателями Москвы трудового законодательства
- Выполнение обязательств Московского трехстороннего соглашения, отраслевых соглашений и коллективных договоров

Взаимодействуем с:

- Прокуратурой города
- Государственной инспекцией труда
- Уполномоченным по правам человека в г. Москве

Поможем:

- Отстоять ваши трудовые права в досудебном и судебном порядке
- Подготовить документы, исковые заявления для обращения в госорганы по трудовым вопросам
- Проконтролировать устранение выявленных нарушений и возмещение вреда
- Окажем бесплатную консультацию

**ИНФОРМАЦИЯ
О НАС И НАШИХ
ВОЗМОЖНОСТЯХ**



 main@mtuf.ru

mtuf.ru



vk.com/mtufrus



t.me/mtufrus



[mtuf.ru/
loyalty-program](http://mtuf.ru/loyalty-program)

Мы на связи:

Горячая линия по правовым вопросам:
+7 (985) 828-02-63 / +7 (495) 688-76-47

Очные консультации по адресу:
г. Москва, Протопоповский переулок, д.25 стр.1.
+7 (495) 688-66-01

Пн-чт 9:00 – 18:00
Пятница 9:00 – 16:45