

Гарантии трудовых прав лиц с семейными обязанностями

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит особые правила регулирования труда лиц с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ).

К **лицам с семейными обязанностями** могут быть отнесены (п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1):

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка (родитель, усыновитель, опекун, попечитель);
- другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом;
- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

Трудовым законодательством установлены следующие обязательные гарантии для лиц с семейными обязанностями:

✓ предоставление отпуска по уходу за ребенком;

В соответствии со ст. 256 ТК РФ право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка.

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).

✓ компенсационные и другие выплаты женщинам и лицам с семейными обязанностями;

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 (ст. 255 ТК РФ).

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.

Право на получение пособия сохраняется в случае, если женщина или иные лица, 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)

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного. Получить пособие по месту своей работы может один из родителей либо лицо, его заменяющее.

✓ предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 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 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 (ст. 262 ТК РФ).

✓ предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время;

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 (ст. 262.1. ТК РФ).

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 (ст. 262.2. ТК РФ).

✓ **предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы;**

Согласно ст. 263 ТК РФ работодатель обязан предоставить такой отпуск, если эта возможность установлена коллективным договором:

- работнику, имеющему 2 и более детей до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (до 18 лет);
- одинокому родителю, воспитывающему одного ребенка до 14 лет;
- 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.

✓ **ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, направления в командировки;**

Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни работников, воспитывающие детей до 14 лет без супруга (супруги); работников, имеющих детей-инвалидов; опекунов, попечителей несовершеннолетних детей, опекунов детей в возрасте до 14 лет, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, только при наличии их письменного на то согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работников со своим правом отказаться от выполнения такой работы (ст. 259, 264 ТК РФ).

✓ **запрет на увольнение по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ);**

Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе следующих работников:

- беременную женщину;
- женщину, имеющую ребенка в возрасте до 3 лет;
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокую мать 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;

- единственного кормильца ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Тем не менее в ряде случаев допускается увольнение указанных работников по инициативе работодателя (ликвидация организации, грубое или неоднократное неисполнение трудовых обязанностей и др.)

✓ запрет на увольнение супруга погибшего (умершего) ветерана боевых действий (ст. 264.1. ТК РФ);

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.

При этом предусмотрен ряд исключений. В частности, норма не действует при ликвидации организации либо прекращении деятельности ИП, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а также при представлении работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

**Уполномоченный по правам
человека в Курской области**

В.В. Фирсов