***Об особенностях регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями***

**В Трудовом кодексе РФ глава 41 (статьи 253-264) посвящена особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Кто относится к этой категории?**

Лица с семейными обязанностями: работники, которые непосредственно занимаются воспитанием и развитием ребёнка (родители, усыновители, лица, наделённые правами и обязанностями опекуна или попечителя); работники – родственники ребёнка (помимо указанных выше), фактически ухаживающие за ним (бабушка, дедушка, иные родственники или опекун); работники, которые ухаживают за членами своей семьи или оказывают им помощь в установленных случаях (например, в соответствии с медицинским заключением); иные лица с учётом обстоятельств, свидетельствующих о выполнении ими общественно значимых обязанностей по воспитанию ребёнка, уходу за членом семьи или оказанию ему помощи.

Одинокая мать – женщина, которая воспитывает своих детей (родных или усыновленных) и занимается их развитием самостоятельно без отца, если он: умер, признан безвестно отсутствующим; лишён родительских прав, ограничен в родительских правах; признан недееспособным (ограниченно дееспособным) либо по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребёнка; отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы; уклоняется от воспитания детей или защиты их прав и интересов и в других ситуациях.

Лица, воспитывающие детей без матери: отец ребёнка, лицо, наделённое правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, иные лица с учётом конкретных обстоятельств, свидетельствующих о воспитании ими ребёнка. Например, 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 ребёнка. Перечень не является исчерпывающим.

**– Какие особенности предусмотрены Трудовым кодексом для данных лиц?**

– Приём на работу женщин и лиц с семейными обязанностями в целом не отличается от стандартного приёма на работу. Важно помнить, что запрещено отказывать в приёме на работу женщинам и лицам с семейными обязанностями по мотивам, связанным с беременностью, наличием детей или необходимостью ухода либо помощи члену семьи.

Женщине можно отказать в заключении трудового договора, только если эта работа связана с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подземными работами или связана с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Такой отказ не будет считаться дискриминационным.

Запрещено устанавливать испытание при приёме на работу беременным женщинам, женщинам с детьми в возрасте до полутора лет и другим лицам, воспитывающим таких детей без матери (абзац 3 части 4 статьи 70, статья 264 ТК РФ).

**– Какие есть особенности рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями?**

– Нормальная продолжительность рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 ТК РФ). Установить неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю могут по заявлению, например, беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (часть 2 статья 93 ТК РФ). Беременные женщины не допускаются к работе в ночное время (статья 96 ТК РФ). Данные требования относятся также к работе по совместительству (статья 287 ТК РФ). Беременные женщины не допускаются к выполнению сверхурочных работ, а работников некоторых категорий можно допустить только с их согласия (статьи 99, 259, 264 ТК РФ).

**– Какие есть запреты и ограничения на применение труда женщин и лиц с семейными обязанностями?**

– Беременные женщины не направляются в командировки. Работники, имеющие детей-инвалидов, могут быть направлены только с их письменного согласия и при отсутствии у них медицинских запретов (статья 259 ТК РФ).

Работа беременных женщин за компьютером не предусматривает никаких запретов или ограничений, только если есть соответствующее медицинское заключение. Тогда работодатель обязан перевести работницу на другое рабочее место, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

**– Как предоставляются перерывы для кормления ребёнка?**

– Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, имеют право на дополнительные перерывы для их кормления (статья 258 ТК РФ). Перерывами могут воспользоваться отцы и другие лица, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) несовершеннолетних. Правило действует и для работников-совместителей.

Продолжительность перерывов для кормления ребёнка: для работников, имеющих одного ребёнка, – не менее 30 минут не реже чем через каждые три часа; работников, имеющих двух и более детей, – не менее одного часа не реже чем через каждые три часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (часть 4 статья 258 ТК РФ). На основании заявления работника указанные перерывы могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания, переноситься в суммированном виде на начало или окончание рабочего дня (рабочей смены).

**– Какие есть виды времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями?**

– На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие предоставление времени отдыха. Помимо этого, отдельным категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни. К таким работникам относятся (статьи 262, 263.1, 319 ТК РФ): один из родителей (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее ребёнка без матери), имеющий ребёнка-инвалида; женщины, работающие в сельской местности; один из родителей (опекун, попечитель, приёмный родитель, другое лицо, воспитывающее ребёнка без матери), имеющий ребёнка в возрасте до 16 лет и работающий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**– Имеет ли женщина с детьми право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время?**

– Да, в определённых случаях: при усыновлении ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (часть 3 статьи 122 ТК РФ); после отпуска по беременности и родам либо отпуска по уходу за ребёнком (статья 260 ТК РФ); если она является матерью (опекуном, попечителем, приёмным родителем) ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; если она имеет трёх и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых не исполнилось 14 лет (статья 262.2 ТК РФ).

**– Как беременной работнице оплачивается посещение врача в рабочее время?**

– Посещение врача (обязательное диспансерное обследование) в рабочее время оплачивается беременной по среднему заработку. Предоставлять для оплаты какие-либо документы по закону работница не обязана. Однако на практике обычно беременная пишет заявление и предоставляет справку из медицинской организации о дате и времени посещения врача.

**– Кому предоставляется отпуск по уходу за ребёнком?**

– Отпуск по уходу за ребёнком предоставляется, в частности, матери, отцу, бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну ребёнка, фактически осуществляющему уход за ребёнком. При этом работник должен представить документы, подтверждающие право использовать такой отпуск, в том числе свидетельство о рождении ребёнка, заявление на отпуск (части 1, 2 статьи 256 ТК РФ). Возможность предоставления указанного отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания работника с родителями (родителем) ребёнка.

**– Предоставляется ли отпуск по уходу за ребёнком работнику, усыновившему ребёнка?**

– Да, усыновителю может быть предоставлено два вида отпуска по уходу за ребёнком. Один из них такой же, как родной матери, – отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (часть 2 статьи 257 ТК РФ). Ещё для усыновителя предусмотрен специальный отпуск по уходу за ребёнком в связи с его усыновлением – со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребёнка. А при одновременном усыновлении двух и более детей – до истечения 110 календарных дней со дня их рождения.

**– По каким основаниям можно уволить беременную женщину?**

– Беременную женщину можно уволить по любым основаниям, которые не относятся к инициативе работодателя. Исключение только – увольнение в связи с ликвидацией организации (по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ). Это единственное из относящихся к инициативе работодателя оснований, по которому с такой работницей можно расторгнуть трудовой договор.

**– Все ли гарантии, предоставляемые женщинам, распространяются также на отцов, воспитывающих детей без матери, и опекунов?**

– 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 также на отцов, воспитывающих детей без матери, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим кодексом.

**Администрация Нижневартовского района. Отдел труда. 2024 год.**