ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Основные понятия >>>

Прием на работу женщин >>>

Условия труда женщин >>>

Рабочее время женщин и лиц с семейными обязанностями >>>

Время отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями >>>

Как оплатить время отсутствия беременной на работе, если она посещала врача >>>

Перевод женщины на другую работу >>>

Отпуска и пособия, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями >>>

Прекращение трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями >>>

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями >>>

2. Лица с семейными обязанностями >>>

3. Одинокая мать >>>

4. Лица, воспитывающие детей без матери >>>

**1. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями**

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями установлены гл. 41 ТК РФ (ст. ст. 253 - 264). Приведенные нормы частично ограничивают применение общих правил либо предусматривают для этих работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). Например, ч. 1 ст. 253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин на определенных работах. Их Перечень утвержден Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н.

Для целей нормативного регулирования труда данной категории работников, в частности, используются следующие понятия:

- лица с семейными обязанностями;

- одинокая мать;

- лица, воспитывающие детей без матери.

**2. Лица с семейными обязанностями**

К лицам с семейными обязанностями относятся (абз. 2, 4 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- работники, которые непосредственно занимаются воспитанием и развитием ребенка (родители, усыновители, лица, наделенные правами и обязанностями опекуна или попечителя);

- работники - родственники ребенка (помимо указанных выше), осуществляющие фактический уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (например, ч. 2 ст. 256 ТК РФ);

- работники, которые осуществляют уход 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.

**3. Одинокая мать**

Одинокой матерью считается женщина, которая воспитывает своих детей (родных или усыновленных) и занимается их развитием самостоятельно без отца, в частности, если он (абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- 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 от защиты их прав и интересов.

В силу абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 женщина, воспитывающая своих детей без отца, может быть признана одинокой матерью и в других ситуациях. Полагаем, что это возможно, когда отцовство в отношении ребенка не установлено. Чтобы подтвердить данное обстоятельство, достаточно представить свидетельство о рождении по утвержденной форме (п. п. 2, 4 ст. 6 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния"). В нем не должно быть сведений об отце ребенка. Если же отец указан в свидетельстве, то для подтверждения статуса одинокой матери потребуется также, например, справка о рождении по форме N 2, в которой в разделе "Сведения о (об) матери (отце)" отражается, что сведения об отце указаны на основании заявления матери ребенка (с 21.02.2006 по 31.12.2017 и с 18.06.2018 по 15.10.2018 действовала форма N 25 справки (утв. Постановлением Правительства РФ от 31.10.1998 N 1274), а с 01.01.2018 по 17.06.2018 - форма N 2 справки (утв. Приказом Минюста России от 20.09.2017 N 173)). Данный вывод следует из п. 3 ст. 17 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ, Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16.06.2010).

**4. Лица, воспитывающие детей без матери**

К лицам, воспитывающим детей без матери, могут относиться отец ребенка, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, а также иные лица с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих о воспитании этими лицами ребенка, если его мать (абз. 3, 4 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- умерла либо признана безвестно отсутствующей;

- лишена родительских прав (ограничена в родительских правах);

- 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 детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

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

ПРИЕМ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН

1. Запрет необоснованного отказа женщине в приеме на работу >>>

2. Обоснованность отказа женщине в приеме на работу в связи с законодательными ограничениями на применение труда женщин >>>

3. Документы, предъявляемые женщинами и лицами с семейными обязанностями при приеме на работу >>>

4. Оформление трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями >>>

**1. Запрет необоснованного отказа женщине в приеме на работу**

На основании ч. 1 ст. 64 ТК РФ запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Согласно ч. 3 данной статьи нельзя отказать женщине в заключении договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В случае отказа в приеме на работу, по письменному требованию женщины работодатель обязан сообщить ей причину отказа в письменной форме в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Данный вывод следует из ч. 5 ст. 64 ТК РФ.

В соответствии с ч. 6 ст. 64 ТК РФ отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Статьей 145 УК РФ за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, предусмотрена ответственность в виде:

- штрафа в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период до 18 месяцев;

- обязательных работ на срок до 360 часов.

**2. Обоснованность отказа женщине в приеме на работу в связи с законодательными ограничениями на применение труда женщин**

Работодателю следует отказать женщине в приеме на работу, связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы (ч. 3 ст. 3, ч. 2 ст. 253 ТК РФ). Такой отказ не является дискриминационным, как и отказ женщине в приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, если работодатель не создал безопасных условий труда и это подтверждено в установленном порядке (ч. 3 ст. 3, ст. 253 ТК РФ, абз. 7 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

В данном случае обоснованность отказа в приеме на работу обусловлена тем, что ст. 253 ТК РФ в целях защиты здоровья женщин установлены ограничения на использование их труда на работах, оказывающих неблагоприятное воздействие на женский организм (абз. 5 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Определить, на какие работы ограничен прием женщин, можно по Перечню, утвержденному Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н.

Если работодатель в нарушение требований трудового законодательства принял женщину на работу, при выполнении которой ограничивается применение женского труда, трудовой договор с ней должен быть прекращен на основании ст. 84 ТК РФ при наличии одного из следующих условий (абз. 6 ч. 1, ч. 2 ст. 84 ТК РФ, абз. 8 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- у работодателя отсутствует другая работа, на которую можно перевести данную работницу. При этом под другой работой понимается как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работницы, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую она может выполнять с учетом состояния ее здоровья. Работодатель обязан предложить женщине все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- работница не дала письменного согласия на перевод на другую имеющуюся у работодателя работу.

При расторжении трудового договора на основании ст. 84 ТК РФ женщине выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 3 ст. 84 ТК РФ, абз. 8 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

**3. Документы, предъявляемые женщинами и лицами с семейными обязанностями при приеме на работу**

Перечень документов, которые лицо должно предъявить работодателю при заключении трудового договора по основному месту работы, установлен ст. 65 ТК РФ, а по совместительству - ст. 283 ТК РФ. Трудовое законодательство не предусматривает исключений из указанных норм в отношении женщин.

Необходимость представления дополнительных документов может быть установлена только Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ (ч. 2 ст. 65 ТК РФ). Запрещается требовать от работника документы, не отнесенные указанными нормативными правовыми актами к обязательным для представления при приеме на работу (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

***Важно!*** При заключении трудового договора с гражданами (независимо от их пола) следует обращать внимание на страницу паспорта N 13 "Воинская обязанность", где ставится штамп о постановке на воинский учет (снятии с воинского учета). Первоначальная постановка на воинский учет граждан женского пола происходит после получения ими военно-учетной специальности (п. 4 ст. 9 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ). Перечень военно-учетных специальностей, а также профессий, специальностей, при наличии которых граждане женского пола получают военно-учетные специальности и подлежат постановке на воинский учет, содержит Положение о воинском учете, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719.

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Можно ли при приеме на работу требовать от женщины представления справки из медицинской организации, если очевидно, что она беременна?**  Работодатель не вправе требовать представления такой справки.  В соответствии со ст. ст. 65, 283 ТК РФ справка о беременности не включена в перечень обязательных документов, предъявляемых при приеме на работу.  В данной ситуации можно разъяснить работнице, что справка из медицинской организации будет являться основанием для предоставления гарантий, установленных законодательством в отношении беременных женщин (например, сохранение среднего заработка на время диспансерного обследования, запрет на направление в командировки и др. (ст. 259 ТК РФ)). |

**4. Оформление трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями**

Трудовые отношения с женщинами оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

В случаях, предусмотренных законом, до заключения договора женщина направляется на медицинский осмотр (например, при приеме на работу в организации общественного питания в соответствии с ч. 2 ст. 220 ТК РФ).

До подписания трудового договора женщину необходимо ознакомить под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с ее трудовой деятельностью, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Обратите внимание: если у вас введен (при выполнении всех условий, предусмотренных законом) электронный документооборот (ЭДО), ознакомить будущую работницу с этими документами можно в электронном виде через систему ЭДО (ст. ст. 22.1 - 22.3 ТК РФ).

В трудовом договоре необходимо отразить сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, испытание при приеме на работу не устанавливается (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ, абз. 1 п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери (например, на бабушку ребенка, тетю). Подробнее о том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала.

Если в трудовой договор с этой категорией работников было включено условие об испытании, оно не подлежит применению, а значит, увольнение по результатам испытания в этом случае (ч. 1 ст. 71 ТК РФ) недопустимо (ч. 2 ст. 9 ТК РФ, абз. 2 п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Можно ли уволить работницу, имеющую ребенка в возрасте 1 года 7 месяцев, если она не прошла испытание, установленное при приеме на работу?**  Работодатель не имеет законных оснований для увольнения работницы, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, в связи с неудовлетворительным результатом испытания.  Если на момент установления испытания ребенку исполнилось полтора года, то условие об испытании могло быть включено в трудовой договор. Однако в случае неудовлетворительного результата испытания работодатель не вправе уволить работницу в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК РФ. Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, недопустимо. |

После оформления трудового договора работодатель при необходимости издает приказ о приеме на работу. Также вносится запись в трудовую книжку работника (в случае ее ведения) (ч. 4 ст. 66, ч. 1 ст. 68 ТК РФ, п. 9 Порядка ведения и хранения трудовых книжек (утв. Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н)). Кроме того, информацию о приеме на работу необходимо отразить в сведениях о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

Частью 1 ст. 253 ТК РФ предусмотрено ограничение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Оно установлено в целях защиты здоровья женщины от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (абз. 5 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Под вредными и опасными условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды или трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к профзаболеванию, травме или смерти. Это следует из ст. 209 ТК РФ, абз. 6 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

На каких производствах или видах работ ограничен труд женщин, определено в Перечне производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (утв. Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н; далее - Перечень). Ведомство разъяснило, что трудовое законодательство не предусматривает вступление в силу этого Приказа как основание для увольнения женщин, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, на которых им запрещено трудиться (Письмо Минтруда России от 24.12.2020 N 15-0/10/В-12603).

В то же время не ограничивается использование труда женщин на подземных работах, если они (ч. 1 ст. 253 ТК РФ):

- не связаны с выполнением физической работы;

- предусматривают санитарное и бытовое обслуживание;

- являются обучением или прохождением стажировки.

Кроме того, женщины допускаются к выполнению подземных работ, например:

- в качестве медперсонала;

- для выполнения работ нефизического характера при условии непостоянного пребывания под землей.

Полный список исключений, связанных с подземными работами, приведен в п. 8 Перечня.

Также женщины могут заниматься деятельностью, указанной в Перечне, в частности, если для них созданы безопасные условия труда, подтвержденные спецоценкой (примечание 1 к Перечню).

При использовании труда женщин помимо Перечня следует учитывать положения ч. 2 ст. 253 ТК РФ, которая ограничивает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Такие нормы установлены Приказом Минтруда России от 14.09.2021 N 629н.

***Важно!*** Разрешается превышать предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия женщины-спортсмена в спортивном мероприятии, если такие нагрузки (ст. 348.9 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- необходимы согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям;

- не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Запрещено применять труд беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, на работах, которые выполняются вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ). Таким образом, работодатель не вправе устанавливать для указанных категорий женщин вахтовый метод работы.

Для женщин, работающих в сельской местности, существуют свои ограничения (п. 2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 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 названного Постановления);

- привлекать беременных женщин к работе в сферах растениеводства и животноводства (п. 2.2 указанного Постановления). После того как работница представит медицинское заключение о беременности и заявление, ее нужно перевести на должность без неблагоприятных производственных факторов. Если подходящей должности нет, работницу освобождают от работы. В обоих случаях необходимо сохранить за ней средний заработок по прежней работе (ч. 1 и 2 ст. 254 ТК РФ).

А вот нанимать женщин трактористами-машинистами и водителями грузовых автомашин работодатель вправе. Подобные ограничения не вошли в Перечень, а значит, п. 2.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 не применяется (ч. 1 ст. 423 ТК РФ). На снятие ограничений в некоторых сферах указано в Информации Минтруда России, которая посвящена актуализации перечня работ с вредными или опасными условиями труда для женщин.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право (ст. 263.1 ТК РФ):

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

- трудиться не более 36 часов в неделю с зарплатой, как при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность для них не предусмотрена федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ;

- получать оплату труда в повышенном размере, если рабочий день разделен на части.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1. Установление сокращенного рабочего времени женщинам >>>

2. Как установить неполное рабочее время матери и иным лицам с семейными обязанностями >>>

3. Запрет или ограничения на применение труда женщин и лиц с семейными обязанностями >>>

4. Как предоставляются перерывы для кормления ребенка >>>

На женщин, в том числе беременных и имеющих детей, в части регулирования рабочего времени и времени отдыха распространяются общие нормы трудового законодательства.

Нормальная продолжительность рабочего времени женщины не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

**1. Установление сокращенного рабочего времени женщинам**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ сокращенная продолжительность рабочего времени, т.е. менее 40 часов в неделю, устанавливается женщинам, если они:

- работают в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ);

- работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ);

- являются медицинскими работниками (ст. 350 ТК РФ);

- в других случаях.

Данная гарантия распространяется на указанные категории работников как по основному месту работы, так и по совместительству (п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Исключение составляют женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных с ним местностях. Для них сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только по основному месту работы (ч. 1 ст. 287 ТК РФ).

При оформлении трудовых отношений с женщиной, для которой предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, в договор необходимо включить условие о режиме рабочего времени (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), поскольку он отличается от общих правил, действующих у работодателя. При отсутствии в договоре такого условия работа, выполняемая женщиной сверх установленной продолжительности рабочего времени, подлежит оплате как сверхурочная (абз. 2 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

**2. Как установить неполное рабочее время матери и иным лицам с семейными обязанностями**

По общему правилу неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Инициатором вправе выступать как работник, так и работодатель. Установление продолжительности рабочего времени в случае договоренности сторон оформляется непосредственно трудовым договором или дополнительным соглашением (ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 1 ст. 93, ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени работникам следующих категорий (ч. 2 ст. 93 ТК РФ, абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- другому лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери. Подробнее о том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала;

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается указанным работникам при наличии документов, подтверждающих право на предоставление соответствующей гарантии (например, справки из женской консультации о беременности). Если установить неполное рабочее время просит один из родителей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), работодатель может запросить, в частности, справку о режиме работы второго родителя. Она позволит определить, использует ли тот право на неполное рабочее время (Письмо Минтруда России от 17.11.2017 N 14-2/В-1012).

Относительно справки от второго родителя Роструд при рассмотрении частной ситуации отметил, что для перевода женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, на работу в режиме неполного рабочего времени достаточно ее заявления. Дополнительные документы не требуются. Работодатель не вправе отказать ей в установлении такого режима в связи с отсутствием каких-либо документов от отца ребенка.

Также Роструд отметил три варианта режима неполного рабочего времени:

- неполный рабочий день (смена) с сохранением полной рабочей недели;

- неполная рабочая неделя с сохранением полного рабочего дня (смены);

- неполный рабочий день при неполной рабочей неделе.

Процедура установления неполного рабочего времени по просьбе работника заключается в следующем:

- представление заявления об установлении неполного рабочего времени и документов, подтверждающих статус работника (например, свидетельство о рождении ребенка и справка об установлении ему инвалидности);

- включение в трудовой договор условия о режиме рабочего времени, если договоренность о продолжительности рабочего времени достигнута при оформлении трудовых отношений. Если неполное рабочее время устанавливается в процессе трудовой деятельности работника, то необходимо заключить дополнительное соглашение об изменении режима рабочего времени в связи с изменением продолжительности рабочего времени;

- издание приказа по форме, разработанной самостоятельно. Отметим, что при приеме на работу условие о режиме рабочего времени и времени отдыха следует включить в приказ (распоряжение) о приеме на работу, если работодатель его издает (ч. 1 ст. 68 ТК РФ). В этом случае можно воспользоваться унифицированной формой N Т-1.

Если работодатель применяет электронный документооборот в сфере трудовых отношений, то при соблюдении всех необходимых условий оформить перечисленные документы можно через информационную систему (ч. 1 - 4, 6 ст. 22.1, ст. ст. 22.2, 22.3 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени труд работника оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

**3. Запрет или ограничения на применение труда женщин и лиц с семейными обязанностями**

Для женщин и лиц с семейными обязанностями Трудовым кодексом РФ предусмотрены гарантии в части регулирования рабочего времени.

1. К осуществлению работ в ночное время (ст. 96 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

|  |  |
| --- | --- |
| Не допускаются | Допускаются (при согласии работника) |
| Беременные женщины | Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.  Инвалиды.  Работники, имеющие детей-инвалидов.  Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке).  Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет.  Опекуны детей в возрасте до 14 лет.  Другие лица (помимо отцов и опекунов), воспитывающие детей в возрасте до 14 лет без матери <\*>.  Родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом.  Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, если младшему из них не исполнилось 14 лет |

--------------------------------

<\*> О том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала.

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников к осуществлению работ в ночное время устанавливаются в отношении как основной работы, так и работы по совместительству (ст. 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

От работника, которого можно привлекать к работе в ночное время, следует получить письменное согласие. При этом должно быть соблюдено условие о том, что такая работа не противопоказана ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ч. 5 ст. 96 ТК РФ). В силу указанной нормы с правом отказаться от работы в ночное время работника необходимо ознакомить в письменной форме.

Учет часов, фактически отработанных работником, работодатель должен вести в табеле учета рабочего времени (форма N Т-12 или N Т-13).

2. К выполнению сверхурочных работ (ст. ст. 99, 264, 259 ТК РФ, абз. 2 п. 14, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

|  |  |
| --- | --- |
| Не допускаются | Допускаются (при согласии работника) |
| Беременные женщины | Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.  Инвалиды.  Родители, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом.  Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, если младшему из них не исполнилось 14 лет.  Работники, имеющие детей-инвалидов.  Работники, осуществляющие уход за  больными членами их семей (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке).  Матери и отцы, воспитывающие без  супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет.  Опекуны детей в возрасте до 14 лет.  Другие лица (кроме отцов и опекунов), воспитывающие детей в возрасте до 14 лет без матери <\*> |

--------------------------------

<\*> О том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала.

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников к сверхурочной работе устанавливаются как в отношении основной работы, так и работы по совместительству (ст. 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

От работников, которых допускается привлекать к сверхурочной работе, следует получить письменное согласие на это, а также в письменной форме ознакомить их с правом отказаться от привлечения к такой работе. Кроме того, должно быть соблюдено условие о том, что сверхурочная работа не противопоказана им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ч. 5 ст. 99 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Учет часов, фактически отработанных работником, необходимо вести в табеле учета рабочего времени (форма N Т-12 или N Т-13).

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Как правильно оформить привлечение к сверхурочной работе беременной женщины, если от нее поступило соответствующее заявление?**  Работодатель не вправе привлекать беременную женщину к сверхурочной работе.  Согласно ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Решение о необходимости выполнения работы сверхурочно принимается работодателем в соответствии с нормами трудового законодательства.  Часть 5 ст. 99 ТК РФ устанавливает запрет на привлечение к сверхурочной работе беременных женщин. Таким образом, даже личное заявление беременной женщины с просьбой о привлечении к данной работе не является законным основанием для применения ее труда сверх установленной продолжительности рабочего времени. За нарушение указанной нормы работодатель может быть привлечен к административной ответственности. |

**4. Как предоставляются перерывы для кормления ребенка**

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, имеют право на дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ). Такими перерывами могут воспользоваться в том числе работающие по совместительству (ст. 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- отцы и другие лица, воспитывающие детей без матерей. Подробнее о том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала;

- опекуны несовершеннолетних.

Продолжительность перерывов для кормления ребенка зависит от количества детей в возрасте до полутора лет у работника:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Вид работы | Продолжительность и периодичность | Норма |
| Женщина, имеющая одного ребенка | Основная, по совместительству | Не менее 30 минут не реже чем через каждые три часа | Часть 1 ст. 258, ч. 2 ст. 287 ТК РФ |
| Женщина, имеющая двух и более детей | Основная, по совместительству | Не менее одного часа не реже чем через каждые три часа | Часть 2 ст. 258 ч. 2 ст. 287 ТК РФ |
| Отец (другое лицо), воспитывающий ребенка без матери <\*> | Основная, по совместительству | Не менее 30 минут не реже чем через каждые три часа | Часть 1 ст. 258, ч. 2 ст. 287, ст. 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 |
| Отец (другое лицо), воспитывающий двух и более детей без матери <\*> | Основная, по совместительству | Не менее одного часа не реже чем через каждые три часа | Часть 2 ст. 258, ч. 2 ст. 287, ст. 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 |
| Опекун несовершеннолетнего | Основная, по совместительству | Не менее 30 минут не реже чем через каждые три часа | Часть 1 ст. 258, ч. 2 ст. 287, ст. 264 ТК РФ, п. 1 ст. 2 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ |
| Опекун двух и более несовершеннолетних | Основная, по совместительству | Не менее одного часа не реже чем через каждые три часа | Часть 2 ст. 258, ч. 2 ст. 287, ст. 264 ТК РФ, п. 1 ст. 2 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ |

--------------------------------

<\*> О том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала.

Перечисленные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ч. 4 ст. 258 ТК РФ). Таким образом, если продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, то перерывы не увеличивают эту норму, а включаются в нее.

На основании заявления работника указанные перерывы могут (ч. 3 ст. 258 ТК РФ):

- присоединяться к перерыву для отдыха и питания;

- переноситься в суммированном виде на начало или окончание рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Для предоставления дополнительных перерывов нужно сделать следующее.

1. Запросить у работника необходимые документы:

- заявление о предоставлении перерывов для кормления ребенка, которое пишется в произвольной форме (ч. 3 ст. 258 ТК РФ);

- свидетельство о рождении ребенка - для подтверждения того, что ребенок еще не достиг возраста полутора лет.

2. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием количества, продолжительности и периодов предоставления перерывов (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

3. Издать приказ о предоставлении перерывов для кормления ребенка.

Несмотря на то, что перерывы для кормления ребенка приравниваются к рабочему времени, рассчитываются они в размере среднего заработка. Поэтому в табеле учета рабочего времени (формы N Т-12 или N Т-13) такие перерывы должны отражаться отдельно.

Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 не предусмотрен цифровой или буквенный код для обозначения перерывов для кормления ребенка. В связи с этим необходимо издать приказ о дополнении табеля условным обозначением.

В табеле учета рабочего времени допускается увеличение количества граф для проставления дополнительных реквизитов по режиму рабочего времени. Данное положение содержится в разд. 2 Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Таким образом, в табель напротив фамилии работницы, которой предоставляются перерывы для кормления ребенка, следует добавить еще две строки. В верхней строке проставляется соответствующий буквенный или цифровой код, а в нижней - продолжительность перерывов.

ВРЕМЯ ОТДЫХА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1. Виды времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями >>>

2. Как предоставить и оплатить дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами >>>

Получение заявления о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Затребование документов, подтверждающих право работника на дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами >>>



Проверка наличия у работника права на использование дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Определение количества предоставляемых дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Как оформить приказ о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Ведение табеля учета рабочего времени при предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Как оплатить дополнительные выходные дни, предоставляемые для ухода за детьми-инвалидами >>>



**1. Виды времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями**

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие предоставление времени отдыха. В ст. 107 ТК РФ установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

Согласно ч. 1 ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) каждому работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Однако если продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов, то трудовым договором или Правилами внутреннего трудового распорядка может быть предусмотрено, что указанный перерыв не предоставляется. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Также предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Помимо указанных видов времени отдыха, гарантированного законодателем, отдельным категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни. К таким работникам относятся (ст. ст. 262, 263.1, 319 ТК РФ):

- один из родителей (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее ребенка без матери), имеющий ребенка-инвалида;

- женщины, работающие в сельской местности;

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель, другое лицо, воспитывающее ребенка без матери), имеющий ребенка в возрасте до 16 лет и работающий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Подробнее о том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала.

**2. Как предоставить и оплатить дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами**

Получение заявления о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Затребование документов, подтверждающих право работника на дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами >>>



Проверка наличия у работника права на использование дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Определение количества предоставляемых дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Как оформить приказ о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Ведение табеля учета рабочего времени при предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами >>>



Как оплатить дополнительные выходные дни, предоставляемые для ухода за детьми-инвалидами >>>



**Получение заявления о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами**



Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) по его письменному заявлению. Это предусмотрено ч. 1 ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048; далее - Правила предоставления выходных дней), абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

**Форма заявления** о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) утверждена Приказом Минтруда России от 19.12.2014 N 1055н.

**Периодичность подачи заявления** работник определяет по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования указанных выходных дней (ежемесячно, раз в квартал, раз в год, по мере обращения и т.д.). Это предусмотрено абз. 2 п. 2 Правил предоставления выходных дней.

**Затребование документов, подтверждающих право работника на дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами**



Для подтверждения права на использование дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами работник помимо заявления должен представить следующие документы:

**1. Справку (ее копию) об установлении инвалидности ребенка**

Данная справка выдается бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы (пп. "а" п. 3 Правил предоставления выходных дней).

Форма справки утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н (приложение N 1).

Справка предоставляется в соответствии со сроками установления инвалидности - один раз, раз в год, раз в два года, раз в пять лет (абз. 1 п. 4 Правил предоставления выходных дней).

**2. Документ (его копию), подтверждающий место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида**

Представление этого документа предусмотрено пп. "б" п. 3 Правил предоставления выходных дней.

Подтвердить место жительства ребенка-инвалида можно, например, свидетельством о регистрации по месту жительства, а место его пребывания - свидетельством о регистрации по месту пребывания (п. п. 28, 29 Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 17.07.1995 N 713).

Форма свидетельства о регистрации по месту жительства и форма свидетельства о регистрации по месту пребывания утверждены Приказом МВД России от 31.12.2017 N 984.

Также подойдет паспорт ребенка-инвалида с отметкой о месте регистрации по месту жительства (Информация ФСС РФ).

Документ, подтверждающий место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида, работник должен представить только один раз (абз. 2 п. 4 Правил предоставления выходных дней).

**3. Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом, или копии указанных документов**

Эти документы представляются в соответствии с пп. "в" п. 3 Правил предоставления выходных дней.

Свидетельство о рождении ребенка выдается органом записи актов гражданского состояния на бланке установленной формы (п. п. 2, 4 ст. 6 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния").

Документом, подтверждающим установление опеки и попечительства, может служить договор об осуществлении опеки или попечительства либо акт органа опеки и попечительства о назначении опекуна или попечителя (ст. ст. 14, 16 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ "Об опеке и попечительстве", п. 7 ст. 145 СК РФ).

Факт усыновления (удочерения) может подтверждаться соответствующим решением суда, вступившим в силу, или свидетельством об усыновлении (удочерении) (ст. ст. 39, 43 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния").

Свидетельство об усыновлении (удочерении) выдается органом записи актов гражданского состояния на бланке установленной формы (п. п. 2, 4 ст. 6 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния").

Эти документы работник представляет работодателю один раз (абз. 2 п. 4 Правил предоставления выходных дней).

**4. Справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери)**

Работник должен представить справку о том, что на момент обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце не использовал или использовал частично, либо справку о том, что от него не поступало заявления о предоставлении указанных дней (пп. "г" п. 3 Правил предоставления выходных дней, абз. 2 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Представление такой справки необходимо в связи с тем, что дополнительные выходные дни предоставляются только одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери). На это указано в ч. 1 ст. 262 ТК РФ, п. 1 Правил предоставления выходных дней, абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Работник обязан представлять названную справку при каждом обращении с заявлением о предоставлении выходных дней (абз. 2 п. 4 Правил предоставления выходных дней). Это не требуется, если документально подтверждено, что другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) уклоняется от ухода или не может ухаживать за ребенком-инвалидом. Причины возникновения такой ситуации приведены в п. 5 Правил предоставления выходных дней, абз. 3 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

|  |
| --- |
| **Какие документы вместо справки с места работы другого родителя нужно представить для получения дополнительных выходных по уходу за ребенком-инвалидом, если другой родитель не работает либо самостоятельно обеспечивает себя работой?**  В этом случае работник при каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных выходных дней должен представлять документы (их копии), подтверждающие, что другой родитель не работает или самостоятельно обеспечивает себя работой. Это предусмотрено абз. 3 п. 4 Правил предоставления выходных дней, абз. 4 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. Вместе с тем ни Правилами предоставления выходных дней, ни Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 перечень таких документов не установлен.  **Документы, подтверждающие незанятость другого родителя**  Полагаем, что документом, подтверждающим, что второй родитель не состоит в трудовых отношениях, может быть его трудовая книжка, если в ней отсутствует актуальная запись о приеме на работу.  Если второй родитель зарегистрирован в качестве безработного в соответствии с требованиями п. 1 ст. 3 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", то подтверждающим документом может являться соответствующая справка, выданная органом службы занятости. Это следует, в частности, из пп. "д" п. 87 Методических указаний о порядке назначения, проведения документальных выездных проверок страхователей по обязательному социальному страхованию и принятия мер по их результатам (утв. Постановлением ФСС РФ от 07.04.2008 N 81; далее - Методические указания).  **Документы, подтверждающие факт самостоятельного обеспечения работой**  К лицам, самостоятельно обеспечивающим себя работой, относятся, в частности, индивидуальные предприниматели, адвокаты, частные нотариусы (абз. 4 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, абз. 3 п. 4 Правил предоставления выходных дней).  В качестве документа, подтверждающего занятие предпринимательской деятельностью, может выступать, например, выписка из ЕГРИП, оформленная в соответствии с Административным регламентом (утв. Приказом ФНС России от 19.12.2019 N ММВ-7-14/640@). Это следует из абз. 2 п. 2 ст. 6 Закона о госрегистрации юрлиц и ИП. Еще одним подтверждающим документом может быть, в частности, лист записи ЕГРИП (утв. Приказом ФНС России от 06.11.2020 N ЕД-7-14/794@). Нормативно не установлено, за какой срок до обращения к работодателю работнику необходимо получить выписку из ЕГРИП или за какой период должен быть выдан лист записи ЕГРИП. Однако такой документ должен подтверждать актуальный статус ИП.  Статус адвоката может подтверждаться соответствующим удостоверением, форма которого утверждена Приказом Минюста России от 05.10.2016 N 223, осуществление нотариальной деятельности - выпиской из реестра нотариусов (ч. 1, 9 ст. 3.1 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате, утвержденных ВС РФ 11.02.1993 N 4462-1, п. 4.1 Порядка ведения реестра нотариусов и лиц, сдавших квалификационный экзамен, утвержденного Приказом Минюста России от 29.06.2015 N 147). |

**Хранение документов**

Представленные работником документы, включая заявление, должны храниться в бухгалтерии. Это следует из абз. 2 п. 87 Методических указаний.

**Последствия получения недостоверных сведений**

Ответственность за достоверность полученных от работника сведений, на основании которых последнему предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни, несет работник, а не работодатель (п. 13 Правил предоставления выходных дней).

Это означает, что при выявлении недостоверных сведений работодатель не обязан предоставлять работнику дополнительные выходные дни. Такой вывод следует из анализа п. п. 3 - 5 Правил предоставления выходных дней, абз. 2 - 4 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Если в такой ситуации работодатель предоставит работнику дополнительные оплачиваемые выходные дни, ФСС РФ может отказать в возмещении расходов на их оплату. Взыскать указанные средства с работника работодатель может только через суд, поскольку согласно ст. 137 ТК РФ оснований для их удержания из заработной платы работника нет. В связи с этим следует внимательно проверять представленные работником документы.

**Последствия неизвещения работодателя об утрате права на дополнительные выходные**

При наступлении обстоятельств, влекущих потерю права на использование дополнительных оплачиваемых дней, работник обязан известить об этом работодателя (п. 14 Правил предоставления выходных дней). Вместе с тем Правилами предоставления выходных дней ответственность работника за невыполнение данной обязанности не установлена. Не предусмотрен и порядок действий работодателя в случае выявления злоупотребления со стороны работника. В частности, работодатель не вправе повторно потребовать у работника справку, подтверждающую факт установления инвалидности ребенка, если срок действия уже предоставленной справки не истек. Это нарушит положения п. 4 Правил предоставления выходных дней.

В результате такого неуведомления у работодателя могут возникнуть определенные риски. В частности, при обнаружении факта предоставления дополнительных выходных дней работнику, который не имел на это права, работодателю может быть отказано в возмещении расходов на их оплату в том числе в случае, если он не знал или не мог знать о данных обстоятельствах. Взыскать указанные средства с работника работодатель может только через суд, поскольку согласно ст. 137 ТК РФ оснований для их удержания из заработной платы работника нет.

**Проверка наличия у работника права на использование дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами**



**Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами предоставляются** работнику, если на момент обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) в этом календарном месяце не использовал указанные дни или использовал их частично. Это следует из ч. 1 ст. 262 ТК РФ, п. п. 1 и 6 Правил предоставления выходных дней, абз. 1 и 6 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. Данное обстоятельство устанавливается работодателем на основании представленных работником документов.

**Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами не предоставляются в следующих случаях**:

1) если работник просит предоставить неиспользованные выходные дни за прошедший календарный месяц. Такой вывод следует из п. 10 Правил предоставления выходных дней, где указано, что не использованные в календарном месяце дополнительные выходные дни на другой календарный месяц не переносятся;

2) если работник просит предоставить дополнительные выходные в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (п. 7 Правил предоставления выходных дней, абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

При этом у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня сохраняется (п. 7 Правил предоставления выходных дней, абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Следует отметить, что в качестве одного из периодов, когда дополнительные выходные дни не предоставляются, Пленум Верховного Суда РФ упоминает отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Однако законом не предусмотрен отпуск по уходу за ребенком до достижения им указанного возраста. Частью 1 ст. 256 ТК РФ установлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В связи с этим к периодам, когда работник не может воспользоваться своим правом на дополнительные выходные дни, следует относить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Если работодатель предоставил работнику дополнительные выходные дни в указанные периоды, работодателю может быть отказано в возмещении расходов на их оплату. Взыскать эти средства с работника можно будет только через суд, поскольку согласно ст. 137 ТК РФ оснований для их удержания из его заработной платы нет.

|  |
| --- |
| **Вправе ли работодатель привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который использовал дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, хотя работодатель отказал в их предоставлении?**  **Ответ:** Не вправе, если работодатель в силу прямого указания закона обязан был предоставить работнику дополнительные выходные дни.  **Обоснование:** Обязанность работодателя предоставить дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами предусмотрена ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Правил предоставления выходных дней, абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.  Для подтверждения права на использование этих выходных дней работнику необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением и представить все необходимые документы. Их перечень установлен в п. п. 3 - 5 Правил предоставления выходных дней, абз. 2 - 4 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. В этом случае работодатель обязан предоставить работнику указанные выходные дни. Данный вывод подтверждают положения абз. 9 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. |

**Определение количества предоставляемых дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами**



Общее количество дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, предоставляемых одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) в календарном месяце, составляет четыре дня. Это предусмотрено ч. 1 ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Правил предоставления дополнительных выходных дней, абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

При определении количества дополнительных выходных дней в конкретном календарном месяце нужно учитывать следующее.

**Правило 1.** Если один из работающих родителей (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) частично использовал дополнительные выходные дни в календарном месяце, другому работающему родителю (опекуну и др.) в этом месяце предоставляются только оставшиеся дни отдыха. Такой вывод следует из ч. 1 ст. 262 ТК РФ, п. 6 Правил предоставления выходных дней, абз. 6 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

*Например, один из родителей использовал три дополнительных оплачиваемых выходных дня в январе 2022 г. Следовательно, второй родитель в этом месяце вправе использовать только один такой день.*

**Правило 2.** Если в семье больше одного ребенка-инвалида, количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце, не увеличивается (п. 8 Правил предоставления выходных дней).

**Правило 3.** Если работнику установлен суммированный учет рабочего времени, дополнительные выходные дни предоставляются из расчета увеличенного в четыре раза суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, что указано в п. 11 Правил предоставления выходных дней.

Из буквального толкования данного пункта следует, что при суммированном учете количество дней должно рассчитываться в часах. Однако согласно ч. 1 ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Правил предоставления выходных дней, абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 время отдыха по уходу за ребенком-инвалидом предоставляется в днях. Следовательно, по нашему мнению, работника нужно освободить от работы на полные рабочие дни (смены) независимо от их продолжительности. В противном случае работник, в частности, может обратиться в государственную инспекцию труда, что может грозить работодателю привлечением к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Представляется, что руководствоваться п. 11 Правил предоставления выходных дней нужно только при определении размера оплаты дополнительных выходных дней. Учитывая, что нормальная продолжительность рабочего дня в организации равна 8 часам, оплате подлежат 32 часа (8 часов x 4).

*Например, норма рабочего времени в организации при пятидневной рабочей неделе продолжительностью 40 часов составляет 8 часов в день. Продолжительность смены работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, - 12 часов. Если такой работник обратится с просьбой предоставить четыре дополнительных выходных дня, работодатель обязан предоставить указанные дни полностью, а не по 8 часов из каждой смены. При этом оплате подлежат только 32 часа (8 часов x 4).*

**Как оформить приказ о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами**



Предоставление дополнительных выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя (абз. 1 п. 2 Правил предоставления выходных дней).

**Форма приказа:** унифицированной формы такого приказа нет, поэтому работодатель вправе разработать ее самостоятельно.

**В приказе должны быть приведены следующие сведения:**

- фамилия, имя, отчество и должность работника, которому предоставляется дополнительный выходной день (дни);

- дата предоставления выходного дня (дней);

- причина, по которой он (они) предоставляется;

- условие об оплате дополнительного выходного дня (дней);

- основания предоставления дополнительного выходного дня (дней).

С содержанием приказа работника необходимо ознакомить под подпись.

**Ведение табеля учета рабочего времени при предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами**



Период отсутствия работника на работе в связи с использованием дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами необходимо отразить в табеле учета рабочего времени. Это следует из анализа ч. 4 ст. 91 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

**Форма табеля:** унифицированная форма N Т-12 или N Т-13 (применяется для учета рабочего времени при автоматизированной обработке учетных данных) (разд. 2 Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты).

Работодатели, не относящиеся к организациям государственного сектора, могут самостоятельно разработать иную форму табеля и кодовые обозначения для него. Это следует из анализа ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете".

В табеле учета рабочего времени по форме N Т-12 (N Т-13) дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами отмечаются кодом "ОВ" (дополнительные выходные дни (оплачиваемые)) или цифровым кодом "27".

**Как оплатить дополнительные выходные дни, предоставляемые для ухода за детьми-инвалидами**



Дополнительные выходные дни, предоставляемые для ухода за детьми-инвалидами, оплачивает работодатель. Эти расходы впоследствии возмещает ему территориальный орган ФСС РФ (ч. 17 ст. 37 Федерального закона от 24.07.2009 N 213-ФЗ, п. 2 Правил возмещения расходов на оплату дополнительных выходных дней (утв. Постановлением Правительства РФ от 09.08.2021 N 1320)).

Каждый такой выходной день оплачивается в размере среднего заработка работающего родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) (ч. 1 ст. 262 ТК РФ, п. 12 Правил предоставления выходных дней, абз. 1, 7 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Средний заработок рассчитывается в порядке, определенном ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Обращаем внимание: при исчислении среднего заработка, включающего нерабочие дни с 30 марта по 8 мая 2020 г., суммы, начисленные за этот период, и его продолжительность не учитываются (Письмо Минтруда России от 18.05.2020 N 14-1/В-585).

КАК ОПЛАТИТЬ ВРЕМЯ ОТСУТСТВИЯ БЕРЕМЕННОЙ НА РАБОТЕ,

ЕСЛИ ОНА ПОСЕЩАЛА ВРАЧА

Частью 3 ст. 254 ТК РФ предусмотрено сохранение за беременной женщиной среднего заработка по месту работы на время прохождения диспансерного обследования. Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности.

Время диспансерного обследования оплачивается в размере среднего заработка, поэтому в табеле учета рабочего времени (форма N Т-12 или N Т-13) оно фиксируется отдельно от рабочего времени.

Поскольку табель не содержит буквенного или цифрового кода для обозначения времени диспансерного обследования, работодатель вправе издать приказ, на основании которого унифицированная форма табеля будет дополнена новым условным обозначением. Порядок применения унифицированных форм первичной учетной документации (утв. Постановлением Госкомстата России от 24.03.1999 N 20) предусматривает возможность внесения дополнительных реквизитов в данные формы (за исключением форм по учету кассовых операций). Например, графа 4 формы N Т-13 табеля учета рабочего времени может быть дополнена двумя строками, в которых указывается буквенный или цифровой код и продолжительность времени, затраченного на диспансерное обследование.

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Обязан ли работодатель оплатить время отсутствия на работе по причине прохождения диспансеризации, если женщина не представила справку о беременности?**  Работодатель обязан оплатить рабочее время, в течение которого работница проходила диспансеризацию, только при наличии медицинской справки, подтверждающей состояние беременности.  На основании справки, подтверждающей беременность, работодатель обязан предоставить женщине время в течение рабочего дня для соответствующего обследования.  Целесообразно разъяснить работнице, что в средний заработок включается не только плата за выполненную работу, но и иные выплаты, начисленные в предыдущий период. Также следует объяснить женщине, что время отсутствия на работе в рабочее время по невыясненным обстоятельствам не оплачивается.  После того как будет представлено медицинское заключение, время отсутствия работницы должно быть оплачено в соответствии со ст. 254 ТК РФ. По мнению Минтруда России, средний заработок за время прохождения диспансеризации выплачивается одновременно с зарплатой (Письмо от 25.09.2019 N 14-2/ООГ-6492). |

ПЕРЕВОД ЖЕНЩИНЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

1. Перевод беременной женщины на другую работу >>>

2. Перевод женщины, имеющей детей в возрасте до полутора лет, на другую работу >>>

**1. Перевод беременной женщины на другую работу**

Беременной женщине на основании ее заявления и медицинского заключения должны быть снижены нормы выработки, обслуживания (ч. 1 ст. 254 ТК РФ). На период снижения норм за женщиной сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии с общими положениями Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России от 21.12.1993, Минздравом России от 23.12.1993) беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.

|  |
| --- |
| **Как перевести беременную женщину на легкий труд**  Работодатель обязан перевести беременную работницу на другую работу после того, как женщина представит соответствующее медицинское заключение и заявление о переводе.  Согласно ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременной женщине должны быть снижены нормы выработки или обслуживания либо ее необходимо перевести на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. Основанием для этого является медицинское заключение и заявление женщины.  После представления работницей указанных документов заключается дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора и издается приказ о временном переводе (форма N Т-5).  В случае отсутствия у работодателя подходящей работы работница должна быть освобождена от работы с момента предъявления медицинского заключения и заявления до предоставления беременной женщине работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов.  Таким образом, беременная работница должна быть временно переведена на другую работу в соответствии с условиями, указанными в медицинском заключении. |

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Работница написала заявление о снижении норм выработки из-за плохого самочувствия по утрам. Должен ли работодатель выполнить ее просьбу?**  Работодатель обязан будет снизить нормы выработки, если работница представит медицинское заключение.  В данной ситуации следует руководствоваться ст. 254 ТК РФ, согласно которой работодатель должен снизить нормы выработки на основании медицинского заключения и по заявлению работника. Таким образом, только после предъявления работницей заключения специалиста о необходимости уменьшить нагрузку при выполнении работы необходимо снизить нормы выработки.  Если специалист не выдаст такое заключение, то по соглашению сторон можно установить неполное рабочее время, исключив из периода выполнения трудовой функции время, когда работница из-за недомогания не может трудиться в полной мере. Помимо этого, женщине можно установить режим гибкого рабочего времени, при котором время начала, окончания и общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон. |

Беременная женщина на основании медицинского заключения и по ее заявлению переводится на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

Пунктом 2.2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 установлен запрет на применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности.

Таким образом, если женщина представила медицинское заключение о необходимости ее перевода на другую работу в связи с беременностью и написала об этом заявление, то работодатель обязан заключить с ней дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора и издать приказ о переводе (форма N Т-5).

При переводе на другую работу необходимо учитывать, что условия оплаты труда должны соответствовать норме ч. 1 ст. 254 ТК РФ, предусматривающей минимальные гарантии оплаты труда беременной женщины на время ее перевода.

При переводе женщины на другую работу необходимо учитывать следующее:

- если размер заработной платы по новой должности выше, чем средний заработок по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы, предусмотренный по новой должности;

- если размер заработной платы по новой должности ниже, чем средний заработок по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы, равный среднему заработку;

- если размер заработной платы по новой должности равен среднему заработку по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы по выполняемой работе.

В целях соблюдения трудового законодательства в части предоставления беременным женщинам работы без неблагоприятных факторов работодатель может воспользоваться нормами Постановления ВС СССР от 10.04.1990 N 1420-1. В данном Постановлении определено, что для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую работу руководители предприятий, организаций совместно с профсоюзными комитетами, органами санитарного надзора и с участием женских общественных организаций в соответствии с медицинскими требованиями могут:

- устанавливать рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому;

- создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах.

Пунктом 2.2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 предусмотрено создание специализированных участков при предприятиях с целью использования труда беременных женщин и применение надомного труда данной категории работников.

Если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную работницу, то до предоставления другой работы она освобождается от выполнения трудовой функции в целях исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов (ч. 2 ст. 254 ТК РФ). В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения последним работы, обусловленной трудовым договором.

***Важно!*** Следует помнить, что по общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется (ч. 3 ст. 76 ТК РФ). Однако время освобождения от работы беременной женщины оплачивается за счет средств работодателя в размере среднего заработка до момента предоставления другой работы (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

Пунктом 12 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 N 516), установлен порядок исчисления периодов для назначения трудовой пенсии по старости в случае перевода беременной женщины на другую работу или освобождения от работы.

Время освобождения от работы беременной женщины необходимо правильно отразить в табеле учета рабочего времени. Например, форма N Т-13 заполняется по следующим правилам: в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника проставляется буквенный (НО) или цифровой (34) код, а нижние строки остаются незаполненными.

**2. Перевод женщины, имеющей детей в возрасте до полутора лет, на другую работу**

Работодатель обязан перевести женщину, имеющую детей в возрасте до полутора лет, на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы (ч. 4 ст. 254 ТК РФ). Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним. Сказанное относится также к работам с разъездным характером или удаленным от места жительства и т.п. (абз. 3 п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Если женщина переводится на нижеоплачиваемую работу, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ, абз. 4 п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

На основании заявления женщины заключается дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора (изменение должности, подразделения, зарплаты) и издается приказ (форма N Т-5).

ОТПУСКА И ПОСОБИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ

И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый женщинам и лицам с семейными обязанностями >>>

2. Кому и как предоставляется отпуск по уходу за ребенком >>>

2.1. Как оформить выход на работу (на условиях неполного рабочего времени или на дому) во время отпуска по уходу за ребенком >>>

2.2. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком >>>

2.3. Единовременное пособие при рождении ребенка >>>

2.4. Компенсационные выплаты женщинам и лицам с семейными обязанностями >>>

3. Отпуска работникам, усыновившим ребенка >>>

4. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы для ухода за ребенком до 14 лет (за ребенком-инвалидом до 18 лет), предоставляемый женщинам и иным лицам >>>

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства в части предоставления им отпусков. Так, например, в соответствии с ч. 1 ст. 115 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск). Это следует из ч. 2 ст. 115 ТК РФ.

Глава 41 ТК РФ, регулирующая труд женщин и лиц с семейными обязанностями, не содержит каких-либо ограничений в части предоставления отпусков различных видов (дополнительных, без сохранения заработной платы, учебных и др.). Данная глава устанавливает дополнительные виды отпусков (например, по беременности и родам или по уходу за ребенком).

**1. Ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый женщинам и лицам с семейными обязанностями**

В соответствии с ч. 2 ст. 122 ТК РФ право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы у одного работодателя. При этом по договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше (ч. 2 ст. 122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии с требованиями ч. 1 ст. 123 ТК РФ. Это следует из положений ч. 4 ст. 122, ч. 1, 2 ст. 123 ТК РФ.

Вместе с тем из приведенных правил Трудовым кодексом РФ (в частности, ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ) предусмотрены исключения для некоторых категорий работников, в том числе из числа женщин и лиц с семейными обязанностями. По их желанию (заявлению) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется им в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы у соответствующего работодателя, например:

- женщине - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (абз. 2 ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ).

Отметим, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у женщины независимо от стажа работы у конкретного работодателя, т.е. шестимесячный период непрерывной работы у этого работодателя не требуется. Такой вывод следует из положений ст. 260 ТК РФ, абз. 1 п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1;

- работнику, усыновившему ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (абз. 4 ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), который воспитывает ребенка-инвалида, не достигшего возраста 18 лет (ст. 262.1, ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- мужу - в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Отпуск такому работнику предоставляется независимо от времени его непрерывной работы у соответствующего работодателя. Это следует из ч. 4 ст. 123 ТК РФ;

- работнику, имеющему трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из них 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Согласно позиции Минтруда России период и конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска таким работникам определяются по их желанию. Чтобы избежать нарушения трудового законодательства и своевременно оплатить отпуск, работодатель вправе установить разумный срок подачи работником заявления (Письма от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439, от 31.10.2019 N 14-2/ООГ-8456).

О том, каким еще категориям работников (включая женщин и лиц с семейными обязанностями) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время (в т.ч. до истечения шести месяцев непрерывной работы у одного работодателя), а также в определенные нормативными правовыми актами РФ периоды

Порядок и документальное оформление предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Условия и документальное оформление предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Вправе ли работодатель предоставить женщине по окончании отпуска по уходу за ребенком неиспользованный ежегодный отпуск продолжительностью не 28 календарных дней, а пропорционально отработанному времени?**  В данном случае работодатель обязан предоставить женщине ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Предоставление отпуска пропорционально отработанному времени является незаконным.  В соответствии со ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (если большая продолжительность не установлена федеральным законом).  Разделение такого отпуска на части возможно только по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). На основании ст. 260 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться женщине по ее желанию до или сразу после отпуска по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы в организации.  Следовательно, работодатель обязан предоставить по заявлению женщины отпуск полностью, т.е. его продолжительность должна составлять 28 календарных дней. |

|  |
| --- |
| **Может ли работодатель отказать беременной женщине в предоставлении ежегодного отпуска перед декретным отпуском?**  Если под декретным отпуском понимается отпуск по беременности и родам, отказ работодателя в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска будет являться незаконным.  Рекомендуется использовать понятия, закрепленные в Трудовом кодексе РФ и иных нормативно-правовых актах.  Согласно ст. 260 ТК РФ женщина может использовать ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.  Основанием для предоставления отпуска является заявление женщины, т.е. ее желание.  Таким образом, если женщина напишет заявление с просьбой предоставить отпуск, у работодателя нет законных оснований отказать ей. |

|  |
| --- |
| **Можно ли предоставить очередной отпуск после отпуска по уходу за ребенком, если до ухода в него работница не отдыхала два года?**  Работодатель обязан предоставлять оплачиваемый отпуск каждому работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).  В исключительных случаях допускается перенос отпуска на следующий рабочий год (ч. 3 ст. 124 ТК РФ). Однако работодатель не вправе бесконечно переносить отпуск работника, поскольку установлен запрет на его непредоставление в течение двух лет подряд (ч. 4 ст. 124 ТК РФ). В рассматриваемой ситуации это правило не соблюдено, поскольку отпуск не предоставлялся на протяжении двух лет.  Для разрешения данной ситуации работодателю следует предложить работнице написать заявление о предоставлении неиспользованных оплачиваемых отпусков за предыдущие периоды. Воспользоваться правом на такой отпуск она может сразу по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ). |

**2. Кому и как предоставляется отпуск по уходу за ребенком**

В соответствии со ст. 256 ТК РФ и абз. 1 п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 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 (абз. 2 п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Подробнее о том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала.

Такой отпуск можно использовать в любой момент до достижения ребенком возраста трех лет. Он может быть использован полностью или по частям одним лицом либо по частям (не одновременно) разными лицами. Например, отец, находящийся в отпуске по уходу за ребенком и работающий на условиях неполного рабочего времени, может прервать его, чтобы воспользоваться правом на ежегодный оплачиваемый отпуск. На этот период в отпуск по уходу за ребенком может уйти мать ребенка, представив по месту своей работы необходимые документы (в том числе для назначения пособия) (ч. 1, 2 ст. 256 ТК РФ, Письмо ГУ - МРО ФСС РФ от 20.08.2020 N 14-15/7710-3586л). Хотя это Письмо основано в том числе на нормах прежнего Порядка, на наш взгляд, оно остается актуальным и в период действия нового Порядка назначения и выплаты пособий.

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **В какой день работница должна выйти на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком - в день исполнения ему трех лет или на следующий день?**  Работница должна выйти на работу на следующий рабочий день после дня, когда ребенку исполнится три года.  Трудовым законодательством предусмотрено, что по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ч. 1 ст. 256 ТК РФ). Ни один нормативно-правовой акт не устанавливает, какая именно дата должна считаться днем выхода на работу работника по окончании такого отпуска.  При отсутствии норм права, регулирующих спорные отношения, рекомендуется руководствоваться нормами, регулирующими сходные отношения, или аналогией права, что предусмотрено ч. 3 ст. 11 ГПК РФ.  В данном случае сходными можно назвать отношения по выплате женщине пособия до достижения ребенком полутора лет. Так, согласно ст. 14 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается со дня предоставления такого отпуска до достижения ребенком возраста полутора лет. На основании п. 49 Порядка назначения и выплаты пособий (утв. Приказом Минтруда России от 29.09.2020 N 668н) выплата пособия по уходу за ребенком осуществляется со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку полутора лет.  Таким образом, можно утверждать, что отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет оканчивается именно в день исполнения ребенку соответствующего возраста, а женщина должна выйти на работу после использования отпуска в первый рабочий день. Например, если ребенку исполнилось три года в субботу 13.02.2021, то при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) работница должна приступить к работе в понедельник 15.02.2021. Если же она работает по графику, то днем выхода на работу должен быть день смены, предусмотренный этим графиком, т.е. это может быть и воскресенье 14.02.2021. |

|  |
| --- |
| **Как оформить отпуск по уходу за ребенком**  Отпуск по уходу за ребенком предоставляется женщине (другому лицу) по ее (его) заявлению, на основании которого составляется приказ (форма N Т-6). После его издания соответствующая информация вносится в личную карточку работника (форма N Т-2). Дату окончания и количество дней данного отпуска рекомендуется проставлять после его использования. Это позволит избежать внесения изменений в личную карточку, если работник приступит к работе ранее указанной в приказе даты, т.е. прервет отпуск.  В трудовой книжке работника делать запись о предоставлении отпуска по уходу за ребенком не нужно.  На основании приказа о предоставлении отпуска в табеле учета рабочего времени (форма N Т-12 или N Т-13) следует отмечать дни отсутствия работника. Например, форма N Т-13 заполняется по следующим правилам: в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника проставляется буквенный (ОЖ) или цифровой (15) код, а нижние строки остаются незаполненными.  За работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность) (ч. 4 ст. 256 ТК РФ). Поэтому отпуск можно прервать в любой момент и приступить к работе, причем писать дополнительное заявление или каким-либо другим образом информировать об этом работодателя заранее не нужно.  Если работник написал заявление о том, что он приступает к работе, то его реквизиты указываются в основании приказа о выходе на работу работника и изменении даты окончания отпуска по уходу за ребенком.  После издания приказа и ознакомления с ним работника под подпись необходимо внести информацию об изменении даты окончания отпуска по уходу за ребенком и количества использованных дней в личную карточку работника. |

|  |
| --- |
| **Как оформить досрочный выход из отпуска по уходу за ребенком**  Если работник хочет возобновить работу, прервав отпуск по уходу за ребенком, целесообразно попросить его написать заявление с конкретной датой выхода. Заявление следует использовать в качестве основания для приказа.  Нормативно установленной формы приказа нет, поэтому работодатель вправе разработать ее самостоятельно. В приказе следует отразить фактическую дату окончания отпуска по уходу за ребенком и, в частности, указание бухгалтеру на необходимость сообщить в территориальный орган ФСС РФ о том, что право работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком прекращено (п. 43 Правил получения ФСС РФ сведений). В личной карточке (например, по форме N Т-2), если вы ее используете для кадрового учета, корректируется количество дней отпуска и дата его окончания, при условии что эта информация была приведена изначально.  В течение трех рабочих дней с даты выхода работника на работу работодатель обязан направить в территориальный орган ФСС РФ уведомление о прекращении права работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Это необходимо сделать, если, в частности, работник возобновляет работу на условиях полного рабочего дня. Форму уведомления утверждает ФСС РФ (ч. 1, 2 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ, п. 43 Правил получения ФСС РФ сведений). |

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики*. **Вправе ли работодатель отказать отцу двухлетнего ребенка в предоставлении отпуска по уходу за ним, если этот работник уведомлен о предстоящем увольнении по сокращению штата?**  Для ухода за ребенком в возрасте до трех лет отец вправе использовать соответствующий отпуск (ч. 2 ст. 256 ТК РФ). При этом Трудовой кодекс РФ не содержит ограничений на предоставление такого отпуска работнику, который был предупрежден о расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.  Следовательно, работодатель обязан оформить приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком при наличии соответствующего заявления работника (ч. 1 ст. 256 ТК РФ).  Заметим, что в период нахождения работника в отпуске (независимо от его вида - по уходу, ежегодный) он не может быть уволен по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). |

**2.1. Как оформить выход на работу (на условиях неполного рабочего времени или на дому) во время отпуска по уходу за ребенком**

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). Продолжительность неполного рабочего времени для работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком и трудится в таком режиме, не ограничена. При этом право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется за работником только при условии, что он самостоятельно осуществляет уход за ребенком и у него достаточно времени на данный уход (Письмо ГУ - МРО ФСС РФ от 14.10.2020 N 14-15/7710-4421л).

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе лиц, перечисленных в ч. 2 ст. 93 ТК РФ, а также других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери (абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Как следует из ч. 1 ст. 93 ТК РФ, неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. При работе в таких условиях труд оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Таким образом, у работника есть две возможности воспользоваться правом на одновременное получение заработной платы и пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет: работа на дому или работа на условиях неполного рабочего времени (см. Письмо ФСС РФ от 10.08.2010 N 02-02-01/08-4003).

Работник может выполнять работу на дому, если это не противопоказано ему по состоянию здоровья и работодателем созданы условия, соответствующие требованиям охраны труда (ст. 311 ТК РФ).

В дополнительном соглашении о выполнении работником работы на дому должны быть указаны условия трудового договора, которые подлежат изменению (например, условие о рабочем месте, если оно содержится в трудовом договоре).

После заключения дополнительного соглашения работодателем издается приказ в произвольной форме.

Процедура установления неполного рабочего времени состоит в том, чтобы получить от работника заявление, заключить дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ (унифицированной формы нет). Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок до момента, пока сохраняются обстоятельства, из-за которых установлено неполное рабочее время. В дополнительное соглашение следует включить условия договора, которые подлежат изменению. К ним, в частности, относится режим рабочего времени и времени отдыха, который устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Это следует из абз. 6 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 2 ст. 93, ч. 1 ст. 100, ч. 3 ст. 256 ТК РФ, абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. Подробнее о том, как установить неполное рабочее время матери и иным лицам с семейными обязанностями, см. п. 2 настоящего материала.

Если работник **во время отпуска по уходу за ребенком выходит на работу на условиях неполного рабочего времени** или на дому, то нужно иметь в виду, что отпуск не прекращается. Следовательно, оформлять досрочный выход из него не требуется. Этот вывод следует, в частности, из ч. 3 ст. 256 ТК РФ и ч. 2 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, исчисление его трудового стажа и другие трудовые права (ч. 4 ст. 93 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 08.06.2020 N 14-2/ООГ-7942). Если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, этот период включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). Однако Трудовой кодекс не предусматривает возможности использовать несколько отпусков одновременно (абз. 2 п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Следовательно, чтобы использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск, работнику необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, который впоследствии можно возобновить (Письма Минтруда России от 25.10.2018 N 14-2/ООГ-8519, Роструда от 15.10.2012 N ПГ/8139-6-1, ГУ - МРО ФСС РФ от 26.10.2020 N 10-22/7710-19477, ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836).

Если работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, работает на дому или на условиях неполного рабочего времени, то рабочее время необходимо правильно отражать в табеле учета рабочего времени. При применении унифицированных форм N Т-12 и N Т-13 дни отпуска по уходу за ребенком отмечаются буквенным кодом "ОЖ" или цифровым "15" на протяжении всего периода такого отпуска. Кроме того, в табеле указывается продолжительность фактически отработанного работником времени. Это следует из ч. 4 ст. 91 ТК РФ, условных обозначений, представленных на титульном листе формы N Т-12, а также Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). Согласно разд. 2 этих Указаний в табеле можно увеличить количество граф для проставления дополнительных реквизитов по режиму рабочего времени.

Комментарий об особенностях применения унифицированных форм первичных учетных документов

Оформление табеля учета рабочего времени при установлении режима неполного рабочего времени по инициативе работника

Особенности трудовых отношений с надомником. Учет рабочего времени

Если на место работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, принят другой работник на условиях срочного трудового договора, то в случае выхода на работу основного работника трудовые отношения с принятым работником должны быть прекращены по основанию, предусмотренному в п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока договора).

|  |
| --- |
| **Обязан ли работодатель оплатить больничный лист работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком и работающему неполный рабочий день?**  **Ответ:** Да, обязан.  **Обоснование:** Нахождение работника в отпуске по уходу за ребенком не указано в ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ в качестве одного из случаев, в которых работодатель вправе отказать в выплате пособия по временной нетрудоспособности. Также время нахождения работника в указанном отпуске не отнесено к установленным в ч. 1 ст. 9 данного Закона периодам, за которые это пособие не назначается. При временной нетрудоспособности названных лиц больничный лист выдается на общих основаниях (п. 23 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).  Таким образом, в рассматриваемой ситуации у работодателя нет оснований для отказа работнику в выплате пособия по временной нетрудоспособности.  Аналогичный вывод содержится в Письмах ФСС РФ от 26.12.2014 N 17-03-14/06-18404, ГУ - МРО ФСС РФ от 16.09.2020 N 14-15/7710-3972л. |

**2.2. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком**

С 1 июля 2022 г. в Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ вводится правило о сроке подачи работодателем, применяющим АУСН, в ФСС РФ сведений о заявлении работника о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком. См. Федеральный закон от 25.02.2022 N 18-ФЗ. Информация будет учтена в материале при его актуализации.



Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеет, в частности, один из родителей, бабушка, если фактически ухаживает за ребенком и находится в отпуске по уходу за ним. Пособие полагается со дня предоставления такого отпуска и до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 1 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ; далее - Закон N 255-ФЗ).

Если за ребенком ухаживает несколько лиц (например, мама и бабушка), то пособие полагается одному из них (ч. 4 ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ).

Пособие выплачивает территориальный орган ФСС РФ на основании документов (сведений), которые передает работодатель, сведений, имеющихся у самого фонда, а также на основании сведений, которые он запрашивает у госорганов (ч. 1 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, п. 3 Правил получения ФСС РФ сведений).

Пособие полагается, даже если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает ухаживать за ребенком (ч. 2 ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ, ч. 3 ст. 256 ТК РФ, Письмо ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836).

Чтобы территориальный орган ФСС РФ выплачивал пособие, работодателю необходимо получить у работника (ч. 10 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, п. 34 Правил получения ФСС РФ сведений):

- заявление о назначении пособия. В нем нужно указать сведения, которые перечислены в п. 7 Порядка назначения и выплаты пособий. Необходимо помнить, что такое заявление подается работодателю одновременно с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 10 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, п. 34 Правил получения ФСС РФ сведений). Форма заявления о назначении пособия утверждается ФСС РФ по согласованию с Минтрудом России (п. 10 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, п. 1 Положения о Минтруде России). Вместе с тем в настоящий момент она не утверждена.

Работодатель передает в территориальный орган ФСС РФ по месту своей регистрации в срок не позднее трех рабочих дней со дня получения заявления о назначении пособия следующие сведения, необходимые для его назначения (п. 11 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, п. 35 Правил получения ФСС РФ сведений):

- о дате начала и дате окончания отпуска по уходу за ребенком;

- замене календарных лет (календарного года) в расчетном периоде на основании соответствующего заявления застрахованного лица (если оно поступало от работника) (ч. 1 ст. 14 Закона N 255-ФЗ, п. 7 Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540);

- продолжительности рабочего времени застрахованного лица, если на момент наступления страхового случая работник работает на условиях неполного рабочего времени;

- самом застрахованном лице. Такие данные представляет работодателю каждый работник при трудоустройстве или в период осуществления им трудовой, служебной и иной деятельности, а также в случае изменения сведений (п. 6 Правил получения ФСС РФ сведений). Форма сведений о застрахованном лице утверждается ФСС РФ (п. 6 Правил получения ФСС РФ сведений). Отметим, что в настоящее время она не утверждена. Допускается оформление сведений о застрахованном лице как на бумажном носителе, так и их формирование в форме электронного документа по его выбору (п. 6 Правил получения ФСС сведений).

Подаваемые работодателем сведения должны быть подписаны усиленной квалифицированной электронной подписью.

Кроме того, по запросу территориального органа ФСС РФ в указанном в нем объеме страхователь направляет в этот орган по месту своей регистрации следующие сведения, необходимые для назначения и выплаты пособия:

а) о суммах выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, которые включались в базу для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с законодательством РФ, за расчетный период у данного страхователя и (или) у другого страхователя (других страхователей), если в расчетном периоде застрахованное лицо работало у другого страхователя (других страхователей), с разбивкой по годам расчетного периода;

б) районном коэффициенте, используемом при исчислении пособий;

в) количестве календарных дней, приходящихся на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также на период освобождения от работы с полным или частичным сохранением зарплаты в соответствии с законодательством РФ, если на нее за этот период страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством не начислялись. Учитываются календарные дни в расчетном периоде у данного страхователя и (или) у другого страхователя (других страхователей), если в расчетном периоде застрахованное лицо работало у другого страхователя (других страхователей).

Указанные сведения также должны быть подписаны усиленной квалифицированной электронной подписью.

Срок для подачи таких сведений - не позднее трех рабочих дней со дня подачи застрахованным лицом заявления о назначении пособия.

Иные необходимые для назначения пособия сведения и документы могут быть запрошены территориальным органом ФСС РФ, осуществляющим его назначение и выплату, в рамках межведомственного взаимодействия.

По общему правилу информационное взаимодействие работодателя и территориального органа ФСС РФ осуществляется в электронном виде с использованием системы электронного документооборота фонда (п. 3 Правил получения ФСС РФ сведений). Формат информационного взаимодействия утверждает тоже он (п. 3 Правил получения ФСС РФ сведений). Вместе с тем в настоящее время такой формат не утвержден.

Если нет справки о сумме заработка, территориальный орган ФСС РФ назначает пособие на основании имеющихся документов или сведений. Для перерасчета работнику нужно будет обратиться к работодателю с соответствующим заявлением и справкой о сумме заработка (п. 13 Правил получения ФСС РФ сведений).

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается, если за ним обратились не позднее шести месяцев со дня достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 2.1 ст. 12 Федерального закона N 255-ФЗ).

**Как определяется размер пособия по уходу за ребенком**

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляется, в частности, в соответствии со ст. 14 Закона N 255-ФЗ и Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (утв. Постановлением Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540).

По общему правилу пособие выплачивается территориальным органом ФСС РФ следующим образом:

- в случае ухода за одним ребенком - в размере 40 процентов среднего заработка застрахованного лица, но не меньше минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ. Это следует из ч. 1 ст. 11.2 Закона N 255-ФЗ, а также, в частности, из положений абз. 3 ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ;

- в случае ухода за двумя и более детьми размер пособия суммируется. При этом суммированный размер пособия не может быть больше 100 процентов среднего заработка застрахованного лица, определенного в соответствии со ст. 14 Закона N 255-ФЗ, и меньше суммированного минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Это следует из ч. 2 ст. 11.2 Закона N 255-ФЗ, ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ.

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Каким органом и кому из родителей должно выплачиваться ежемесячное пособие по уходу за ребенком: работающему отцу или безработной матери, которая находится дома с ребенком?**  Право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком имеет мать либо отец в зависимости от того, кто фактически осуществляет уход за ребенком (ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ).  Пособие может получать отец ребенка, однако для этого ему необходимо оформить отпуск по уходу за ребенком в соответствии со ст. 256 ТК РФ.  Если принято решение о том, что отец будет продолжать работать, то правом на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком может воспользоваться мать ребенка. Назначение и выплата пособия в этом случае будет производиться ПФР (его территориальным органом). Это следует из ч. 2 ст. 3, ч. 1 ст. 4.1 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ, п. 42 Порядка назначения и выплаты пособий.  Мать ребенка может обратиться за пособием в МФЦ. Этот вывод основан на п. 2(7) Рекомендуемого перечня государственных и муниципальных услуг, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 27.09.2011 N 797.  Важно помнить, что такое пособие назначается только в том случае, если мать ребенка не получает пособие по безработице, что подтверждается соответствующей справкой (п. 43, пп. "н" п. 56 Порядка назначения и выплаты пособий). |

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Выплачивается ли пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет работнику, который находится в ежегодном основном оплачиваемом отпуске?**  **Ответ:** Нет, не выплачивается.  **Обоснование:** Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет назначает и выплачивает ФСС РФ лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 1 ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ, п. п. 1, 3 Правил получения ФСС РФ сведений). Использование одновременно двух и более отпусков Трудовым кодексом РФ не предусмотрено. В связи с этим работник может либо находиться в отпуске по уходу за ребенком и получать соответствующее пособие, либо прервать указанный отпуск и использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск (абз. 2 п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, Письма ГУ - МРО ФСС РФ от 26.10.2020 N 10-22/7710-19477, ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836).  Работодатель не позднее трех рабочих дней с даты начала ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, получающего пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет**,** должен направить в территориальный орган ФСС РФ уведомление о прекращении права этого работника на получение указанного пособия (п. 43 Правил получения ФСС РФ сведений). |

**2.3. Единовременное пособие при рождении ребенка**

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного. Получить пособие может один из родителей либо лицо, его заменяющее. Данные выводы следуют из положений ст. 11 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ (далее - Закон N 81-ФЗ), п. 25 Порядка назначения и выплаты пособия.

Размер такого пособия с 1 февраля 2022 г. с учетом индексации равен 20 472 руб. 77 коп. Это следует из ч. 1 ст. 4.2 Закона N 81-ФЗ, п. 1 Постановления Правительства РФ от 27.01.2022 N 57 "Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2022 году". О размерах пособия в предшествующие годы можно узнать в Справочной информации.

Пособие выплачивается:

- напрямую ФСС РФ - лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (застрахованным лицам) (ч. 1 ст. 2.2, ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ);

- территориальным органом ПФР - лицам, указанным в ч. 1 ст. 4.1 Закона N 81-ФЗ (ч. 1 ст. 4.1 Закона N 81-ФЗ, абз. 4 п. 27 Порядка назначения и выплаты пособий). Эти лица могут обратиться за пособием в МФЦ. Это следует из п. 2(5) Рекомендуемого перечня государственных и муниципальных услуг, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 27.09.2011 N 797.

Назначение и выплата единовременного пособия при рождении ребенка работнику, осуществляемые территориальным органом ФСС РФ, производятся на основании сведений, полученных из ЕГР ЗАГС, и сведений, запрашиваемых территориальным органом ФСС РФ (ч. 9 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, п. 26 Правил получения ФСС РФ сведений).

В целях определения размера единовременного пособия при рождении ребенка ФСС РФ может запросить у работодателя сведения о районном коэффициенте, используемом при исчислении пособий, если эти сведения у ФСС РФ отсутствуют (п. 31 Правил получения ФСС РФ сведений). На указанный запрос работодателю следует ответить не позднее 2 рабочих дней с даты получения запроса (п. 32 Правил получения ФСС РФ сведений).

Территориальный орган ФСС РФ назначает и выплачивает единовременное пособие при рождении ребенка в срок, не превышающий 10 рабочих дней со дня поступления сведений о госрегистрации рождения, содержащихся в ЕГР ЗАГС (ч. 1 ст. 15 Закона N 255-ФЗ).

**2.4. Компенсационные выплаты женщинам и лицам с семейными обязанностями**

Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 N 1206, утратил силу (Постановление Правительства РФ от 19.11.2020 N 1884).

В то же время согласно указанному Порядку осуществляются ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 руб. некоторым категориям граждан. В частности, это касается матерей (других родственников), которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, родившимся до 01.01.2020, и тех, кому на 31.12.2019 выплата уже назначена (п. 3 Указа Президента РФ от 25.11.2019 N 570, п. 2 Постановления Правительства РФ от 19.11.2020 N 1884). Такие положения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 г.

Компенсационные выплаты назначаются со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник обратился за ними не позднее шести месяцев со дня предоставления отпуска. Выплаты, за которыми работник обратился по истечении данного срока, производятся за истекшее время, но не более чем за шесть месяцев с даты подачи заявления об их назначении.

**3. Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком (ст. 257 ТК РФ). Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ).

На основании ч. 5 ст. 257 ТК РФ Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 N 719 утвержден Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка (далее - Порядок предоставления отпусков).

Согласно Порядку предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком:

- на период со дня усыновления до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, при усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней;

- до достижения ребенком возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком на период со дня усыновления до истечения 70 (110) календарных дней со дня рождения ребенка может быть использован как матерью, так и отцом, если ребенок был усыновлен обоими супругами.

Для оформления такого отпуска работник должен представить:

- заявление;

- решение (копию) суда об усыновлении ребенка;

- копию свидетельства о рождении ребенка (детей).

Если ребенок был усыновлен обоими супругами, то необходимо также предъявить справку с места работы супруга о том, что такой отпуск не предоставлен либо супруга не находится в отпуске по беременности и родам.

Предоставление отпуска оформляется приказом (например, по унифицированной форме N Т-6), с которым работника нужно ознакомить под подпись.

Вместо указанного отпуска женщине, усыновившей ребенка, по ее желанию может быть предоставлен отпуск по беременности и родам (ч. 4 ст. 257 ТК РФ).

В соответствии с п. 5 Порядка предоставления отпусков основанием для предоставления такого отпуска является:

- листок нетрудоспособности, сформированный медорганизацией (п. 1 Порядка формирования листков нетрудоспособности);

- заявление женщины.

Листок нетрудоспособности формируется для женщины, усыновившей ребенка в возрасте до трех месяцев, со дня усыновления на период до 70 календарных дней (до 110 - при одновременном усыновлении двух и более детей). Этот период считается со дня рождения ребенка (детей) (п. 65 Порядка формирования листков нетрудоспособности).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работнику в установленном порядке (п. 2 Порядка предоставления отпусков). На основании заявления работника о предоставлении ему такого отпуска работодатель издает приказ и знакомит с ним работника. Подробнее об этом см. п. 2 настоящего материала.

***Важно!*** Отпуск по уходу за ребенком предоставляется только одному из супругов по их усмотрению, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ).

**4. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы для ухода за ребенком до 14 лет (за ребенком-инвалидом до 18 лет), предоставляемый женщинам и иным лицам**

Коллективным договором отдельным категориям работников в удобное для них время могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). К таким работникам относятся (ст. ст. 263, 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, п. п. 1, 2 ст. 2 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ):

- матери (отцы, опекуны), имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- матери (отцы, опекуны, попечители), имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет. Подробнее о том, в каких случаях женщину признают одинокой матерью, см. п. 3 настоящего материала;

- отцы и другие лица, воспитывающие без матери ребенка в возрасте до 14 лет. Подробнее о том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала.

Если в коллективном договоре установлена такая гарантия, то она распространяется в том числе и на лиц, работающих у данного работодателя по совместительству, при условии, что они относятся к указанным категориям работников (ст. 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

***Важно!*** В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренный коллективным договором, не может быть перенесен на следующий рабочий год. Его можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использовать отдельно от него. Допускается использование дополнительного отпуска полностью и по частям (ст. 263 ТК РФ).

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Можно ли в одном приказе о предоставлении отпуска указать два вида отпуска (ежегодный оплачиваемый и дополнительный без сохранения заработной платы, предоставляемый женщинам и лицам с семейными обязанностями)?**  Унифицированная форма N Т-6 предусматривает указание различных видов отпусков, предоставляемых работнику.  Предоставление работнику отпуска оформляется приказом по унифицированной форме N Т-6 (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). В данном приказе можно отразить сведения о продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков, в том числе дополнительного отпуска без сохранения заработной платы.  В соответствии с Порядком применения унифицированных форм первичной учетной документации (утв. Постановлением Госкомстата России от 24.03.1999 N 20) унифицированные формы при необходимости могут дополняться реквизитами (например, при оформлении отпусков различных видов - ежегодного оплачиваемого и без сохранения заработной платы - за разные периоды работы).  Приказы о предоставлении различных видов отпусков оформляются отдельно, если в организациях принята система кадрового учета, при которой регистрация различных видов приказов на отпуск осуществляется с применением индексов (например, приказам о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска присваивается индекс "ОТ", а "учебного" - "УЧ" и т.д.). |

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ЖЕНЩИНАМИ

И ЛИЦАМИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1. Особенности увольнения беременной >>>

1.1. Можно ли уволить беременную по инициативе работодателя, в том числе при сокращении численности или штата? >>>

1.2. Особенности расторжения трудового договора по соглашению сторон с беременной женщиной >>>

1.3. Как уволить беременную в связи с истечением срока трудового договора >>>

2. Кого нельзя увольнять по инициативе работодателя, в том числе при сокращении численности или штата >>>

Трудовым кодексом РФ установлены гарантии в части прекращения трудовых отношений с некоторыми категориями работников.

**1. Особенности увольнения беременной**

**1.1. Можно ли уволить беременную по инициативе работодателя, в том числе при сокращении численности или штата?**

Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя возможно только по основаниям п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. В остальных случаях расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Гарантия, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, распространяется и на женщин, труд которых урегулирован специальными нормами, например на женщин - руководителей организаций, спортсменов, тренеров или лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу (п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Если женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, узнает о своей беременности и обратится в суд с иском о восстановлении на работе, суд удовлетворит ее иск, несмотря на то что у работодателя отсутствовали сведения о беременности работницы (абз. 1 п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Женщина подлежит восстановлению на работе даже в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска беременность не сохранилась (абз. 2 п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Подробнее о правоприменительной практике при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной см. следующие спорные ситуации "Путеводителя по трудовым спорам":

- Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если на момент увольнения работница была беременна, но не сообщила об этом работодателю? >>>

- Правомерно ли увольнение за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если на момент увольнения работница была беременна, о чем работодателю не было известно? >>>

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики*. **Вправе ли работодатель уволить беременную женщину по основанию ч. 1 ст. 71 ТК РФ (неудовлетворительный результат испытания)?**  Увольнение беременной женщины по указанному основанию является незаконным.  В соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ увольнение беременной женщины по инициативе работодателя не допускается. Расторжение трудового договора вследствие неудовлетворительного результата испытания является инициативой работодателя. Соответственно, даже при наличии причин, послуживших основанием для принятия такого решения, уволить беременную работницу нельзя.  Если же до заключения договора работница представила справку о беременности, то испытание при приеме на работу не должно устанавливаться (ч. 4 ст. 70 ТК РФ, п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).  Подробнее о правоприменительной практике при расторжении с беременной женщиной трудового договора на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ (неудовлетворительный результат испытания) см. "Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении по результатам испытания":  - Правомерно ли увольнение по результатам испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ), если на момент увольнения работница была беременна? >>>  - Правомерно ли увольнение по результатам испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ), если на момент увольнения работница была беременна, но не сообщила об этом работодателю? >>> |

**1.2. Особенности расторжения трудового договора по соглашению сторон с беременной женщиной**

Трудовой кодекс РФ не устанавливает запрета (ограничений) на расторжение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) с беременной женщиной. В данном случае инициатором прекращения трудовых отношений может выступать как работница, так и работодатель. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время в срок, определенный сторонами (ст. 78 ТК РФ, п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Важным условием при прекращении трудового договора по указанному основанию является достижение между работником и работодателем договоренности об основаниях и сроке расторжения трудового договора (Письмо Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347). Аннулирование указанной договоренности возможно лишь при взаимном согласии сторон. Такое мнение высказано Верховным Судом РФ в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

Основанием для отказа работницы от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является ее беременность, о которой она узнала уже после подписания соглашения.

Подробнее о правоприменительной практике при расторжении трудового договора по соглашению сторон с беременной работницей см. "Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении по соглашению сторон".

**1.3. Как уволить беременную в связи с истечением срока трудового договора**

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) относится к общим основаниям прекращения договора. Однако процедура увольнения женщин по данному основанию в некоторых случаях имеет свои особенности.

Работодатель вправе уволить беременную по истечении срока трудового договора при соблюдении следующих условий (ч. 3 ст. 261 ТК РФ, Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2019 года (утв. Рострудом)):

- срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

- перевод работницы с ее согласия на другую имеющуюся у работодателя и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу невозможен.

При этом работодатель обязан предложить беременной работнице все имеющиеся у него в данной местности вакантные должности или работу, соответствующие ее квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которые женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. Предлагать вакансии в других местностях работодатель должен в том случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Такие выводы следуют из ч. 3 ст. 261 ТК РФ.

Другая местность - это местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (абз. 3 п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Например, если головной офис находится в Санкт-Петербурге, а представительство - в Самаре, предложенная работнице вакансия в Самаре будет считаться вакансией в другой местности.

Подробнее о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение".

В иных случаях работодатель обязан продлить срок действия трудового договора работницы, если она представит соответствующее заявление и медицинскую справку, подтверждающую беременность. Срок действия трудового договора должен быть продлен до окончания беременности независимо от причины ее окончания - рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др. Это следует из ч. 2 ст. 261 ТК РФ, абз. 1, 3 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

|  |
| --- |
| **Можно ли уволить во время декретного отпуска, если истек срок трудового договора?**  В случае предоставления работнице в установленном порядке отпуска по беременности и родам работодатель обязан продлить срок действия заключенного с ней срочного трудового договора до окончания такого отпуска. Данный вывод следует из ч. 2 ст. 261 ТК РФ.  См. образец составления заявления о продлении срока договора.  После получения заявления и медицинской справки продление срока действия трудового договора целесообразно оформить документально. Законодательством не регламентирован порядок оформления такого продления. На практике, как правило, выполняются следующие действия.  1. Стороны заключают письменное соглашение о продлении срока трудового договора. Это обусловлено тем, что срок действия трудового договора в данном случае является одним из обязательных условий указанного договора, что следует из абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ. При этом в соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение условий трудового договора допускается только по письменному соглашению сторон этого договора (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ).  2. Работодатель издает соответствующий приказ.  После документального оформления продления срока действия трудового договора до окончания беременности работодатель вправе запрашивать у женщины справку о беременности, но не чаще, чем один раз в три месяца. В свою очередь женщина обязана ее представлять (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). Запрос целесообразно составлять в письменном виде по форме, разработанной работодателем.  В случае рождения ребенка увольнение женщины по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ производится в день окончания отпуска по беременности и родам (абз. 4 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Если беременность прекращена по иным причинам, а женщина фактически продолжает работать, то ее увольнение в связи с истечением срока трудового договора возможно в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать об окончании беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ, абз. 4 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Узнать об этом работодатель может после представления женщиной соответствующего документа, например выписки из истории болезни, подтверждающей факт окончания беременности. |

**2. Кого нельзя увольнять по инициативе работодателя, в том числе при сокращении численности или штата**

Запрещено расторгать трудовой договор по инициативе работодателя (за некоторыми исключениями) со следующими работниками, в том числе работающими по совместительству (ч. 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет). Подробнее о том, в каких случаях женщину признают одинокой матерью, см. п. 3 настоящего материала;

- отцами и другими лицами, воспитывающими без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекунами, попечителями указанных детей. Подробнее о том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала;

- родителями (опекунами, попечителями), которые являются единственными кормильцами ребенка до трех лет в семье с тремя и более детьми до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не работает.

При рассмотрении споров о законности увольнения указанных работников по инициативе работодателя суд должен проверить соблюдение последним требований и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. В том числе он должен установить, не относится ли уволенный работник к категории работников, для которых предусмотрен запрет на расторжение трудового договора в соответствии со ст. 261 ТК РФ (Определение ВС РФ от 08.10.2009 N 74-В09-6).

**В каких случаях возможно увольнение по инициативе работодателя женщин с детьми до трех лет, в том числе матерей-одиночек**

С лицами, указанными в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя только в случаях:

- ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- представления работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- невыполнения работником требований (нарушения запретов), установленных законодательством о противодействии коррупции, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применения (в том числе однократного) педагогическим работником, руководителем (заместителем руководителя) государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Прекращение трудовых отношений по любому из предусмотренных законодательством оснований должно быть оформлено надлежащим образом.

|  |
| --- |
| *Ситуация из практики.* **Можно ли уволить работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, если у его работодателя - индивидуального предпринимателя закрывается магазин, в котором работает работник, но в других местностях магазины продолжают работать?**  В Обзоре актуальных вопросов от работников и работодателей за ноябрь 2019 года изложена позиция, что уволить такого работника можно.  В данной ситуации предложено по аналогии применять положения о прекращении деятельности филиалов и представительств организаций, при котором трудовой договор может быть расторгнуть с работником по инициативе работодателя, в том числе и с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет. Этот вывод обосновывается совокупностью положений п. 1 ч. 1, ч. 4 ст. 81, ч. 4 ст. 261 ТК РФ (Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей актуальных вопросов от работников и работодателей за ноябрь 2019 года). |