Содержание

Введение

1. Теоретические и правовые основы регулирования труда женщин

1.1 Особенности правового регулирования труда женщин

1.2 Рабочее время и ремя отдыха: отпуск, перерывы на кормление

1.3 Гарантии и льготы женщинам с детьми

2. Особенности правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями как специальных субъектов трудового права

2.1 Понятие "лица с семейными обязанностями"

2.1 Гарантии и льготы лицам с семейными обязанностями

3. Государственная политика России в регулировании труда женщин

3.1 Защита материнства нормами трудового права

3.2 Защита прав женщин в сфере трудовых отношений

3.3 Конституционные гарантии регулирования труда женщин и ответственность за их нарушение

3.4 Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин

Заключение

Список использованных источников

Приложение А

## Введение

Актуальность темы. В последнее время правовое регулирование трудовых отношений в нашей стране претерпевает серьезные изменения. Так новый Трудовой кодекс, содержащий данную норму в Разделе XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников", вступил в действие менее двух лет назад, а все новое требует не только времени на осмысление, но и подробного изучения, анализа, с целью исключения противоречий, отрицательно отражающихся на правоприменительной практике. Появилась огромная масса людей, нуждающихся в защите своих прав в сфере трудовых отношений.

Возникает проблема соотнесения норм, прописанных в Трудовом кодексе, и реально существующей ситуации в организации. От их совпадения во многом зависит эффективность работника в коллективе и защищенность его прав. Стоит подчеркнуть, что пренебрежение и несоблюдение Трудового Кодекса РФ автоматически приводит к судебным разбирательствам, что негативно сказывается как на сотруднике, так и на фирме в целом.

Нормативно правовую базу данной работы составляют: Конституция РФ 1993 г., в которой закреплены основные права и свободы граждан, положения Трудового кодекса РФ, а также другие нормативно-правовые акты.

Степень изученности темы достаточно высока. Тщательным анализом теоретических основ регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями занимались: С.В. Ендонова, А.Я. Петров, Т. Жданова, С.Н. Петрушина, О.Б. Желтов и другие. Их наработки являются основой для решения проблем защиты прав женщин и лиц с семейными обязанностями.

Н.Н. Шептулиной были подробно рассмотрены основные гарантии, предоставляемые законодателем женщинам, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, при приеме на работу и переводе на другую работу. А в работе А.В. Колосовского было уделено особое внимание спорным вопросам, возникающим при применении правовых норм на практике.

Объект - труд женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предмет - особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Цель курсовой работы - определить особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи**:**

изучение теоретический основ правового регулирования труда

женщин и лиц с семейными обязанностями;

время отдыха и перерывы на кормление;

изучение гарантий и льгот женщинам с детьми;

рассмотрение сущности понятия "лица с семейными обязанностями"

изучение гарантий и льгот лицам с семейными обязанностями;

проведение анализа правовых споров в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Методыисследования**.** При рассмотрении предмета курсовой работы использовались следующие методы: метод изучения документов (использовался при рассмотрении учебных пособий); общенаучные методы, а именно: сравнительный анализ (использовался при изучении различных подходов в определении сущности труда женщин и лиц с семейными обязанностями), метод классификации имел значение при выявлении основных гарантий и льгот и их типологии; систематизация - метод определения закономерного расположения и нахождения во взаимной связи норм Трудового законодательства и их соблюдение; и наконец, обобщение - метод, использованный для выражения основных результатов в общем положении. Также применялся статистический анализ трудовых споров. Их значимость была определена задачами, поставленными для достижения цели исследования.

Практическаязначимость курсовой работы состоит в возможности использования полученных результатов при выборе методики правового регулирования. Кроме того, полученные показатели при анализе трудовых споров могут быть полезны при реальной оценке существующего правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Структура курсовой работы. Курсовая работа включает введение, основную часть, состоящую из 3 разделов, 9 подразделов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## 1. Теоретические и правовые основы регулирования труда женщин

## 1.1 Особенности правового регулирования труда женщин

В Российской Федерации правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляются в соответствии с Конституцией РФ, и исходит из общепризнанных принципов и норм международного права. Статья 7 Конституции предусматривает, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства. В 2009 году, объявленным годом семьи, работодателям следует обратить внимание на ряд норм трудового законодательства, предоставляющих дополнительные права и гарантии данной категории работающих.

Раздел XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" самый обширный в структуре Трудового кодекса. Он содержит нормы регулирования отдельных категорий работников. В частности, в главе 41 ТК РФ закреплены особенности правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями.

Труд женщин регулируется как общими, так и специальными нормами права. Это связано с необходимостью установления дополнительных гарантий указанной категории работников. Глава 41 Трудового кодекса Российской Федерации представляет собой систему специальных норм, направленных на предоставление гарантий и льгот, необходимых для защиты трудовых прав женщин.

Следует подчеркнуть, что особенности правового регулирования трудовых отношений в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В статьях 253 - 254 ТК РФ предусмотрены нормы о работах, на которых ограничивается применение труда женщин и перевод на другую работу беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, обоснованно относящиеся к институту "трудовой договор".

Статьи 255 - 258 Кодекса посвящены дополнительным отпускам и перерывам для кормления ребенка, что относится к институту "время отдыха". Далее статьи 259 - 261 ТК РФ устанавливают гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков; гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора.

После норм о гарантиях закрепляются положения о дополнительных выходных днях и дополнительных отпусках без сохранения заработной платы. И завершается глава нормами о гарантиях и льготах лицам, воспитывающим детей без матери.

Особая охрана труда женщин начинается уже с момента приема их на работу. Прием на работу осуществляется работодателем по соглашению с женщиной путем заключения трудового договора. Законодательство устанавливает определенный порядок и юридические гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей.

При приеме на работу необходимо руководствоваться положениями о порядке оформления трудовых отношений, установленными главами 10 и 11 ТК РФ. Следует обратить внимание на часть 2 статьи 64 ТК РФ, в которой указано, что работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Однако на практике данное положение часто нарушается. Отказ беременной женщине или женщине, имеющей детей, в заключении трудового договора правомерен лишь в случае, если это связано с деловыми качествами работника.

Ограничение применения труда женщин регламентируется ст.253 ТК РФ, в соответствии с которой ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, кроме нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Также согласно указанной статье запрещается применять труд женщин в работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, которые по весу превышают установленные для женщин предельно допустимые нормы.

Перечни производств, работ, профессий, должностей, на которых ограничивается применение труда женщин, утверждаются в установленном Правительством РФ порядке, но с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время ограничение на применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда установлено в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (см. Приложение А). Исключение составляют работы, выполняемые женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера (например, врачами, средним и младшим медицинским персоналом, буфетчицами и др.).

В соответствии с трудовым законодательством особая охрана распространяется и на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Для обеспечения здоровья, безопасных условий на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности Постановлением Правительства РФ о новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Согласно этому Постановлению для женщин предельно допустимой массой груза при подъеме и перемещении тяжестей, причем с чередованием с другой работой (до двух раз в час), является 10 кг, а при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг. При этом в массу груза включаются также масса тары и упаковки. При оценке тяжести и вредности условий труда для женщин учитываются признанные в профессиональной гигиене противопоказания, которые связаны с физическим напряжением, с подъемом и переноской тяжестей; неблагоприятным климатом и метеорологическими условиями; воздействиями высоких и низких температур, давления, облучения; с вынужденным ненормальным положением тела; с повышенной опасностью травмирования, сотрясения; со специфическим воздействием ядов и химических веществ и т.п.

Предельно допустимые для женщин нормы обязательны для применения с момента их утверждения при разработке проектной документации проектными, конструкторскими и технологическими организациями.

В Уголовном кодексе РФ необоснованному отказу в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, посвящена статья 145. Такой разброс норм и, главное, отсутствие системы в правовом регулировании на практике приводит к нарушениям при приеме на работу женщин.

Были установлены нарушения ст.253 ТК РФ "Работы, на которых ограничивается применение труда женщин" и постановления Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 "Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин", а также постановления Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную".

Работодателями нередко нарушались нормы трудового законодательства, касающиеся правил по охране труда и производственной санитарии, наблюдалось отсутствие спецодежды и спецобуви, нарушение права на труд в условиях, не отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Работодатель использует всевозможные способы обезопасить себя, например, требование работодателя к соискательнице представить справку о том, что она не беременна. Указанная справка отсутствует в перечне документов, установленном ст.65 ТК РФ, которые работодатель вправе требовать от работника при приеме на работу. Поэтому женщина, претендующая на вакантную должность, не обязана представлять такой документ.

Другим нарушением трудового законодательства является включение в трудовой договор пункта или подписание отдельного соглашения о том, что в течение определенного времени после приема на работу женщина обязуется не иметь детей. Подобные требования противоречат ст.23 Конституции РФ, устанавливающей право на неприкосновенность частной жизни.

Следует помнить и о п.2 ч.4 ст.70 ТК РФ, согласно которому беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, при приеме на работу не устанавливается испытательный срок.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а значит, допустившие дискриминацию в сфере труда, привлекаются к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством. Объектом правонарушения являются трудовые права работников.

Соблюдение норм законодательства о труде и охране труда женщин проверяется государственными инспекциями труда в субъектах РФ как в ходе комплексных проверок (по всем основным институтам трудового права), так и в ходе специальных (тематических) проверок по данному вопросу (охрана труда), а также в связи с поступившими жалобами работниц о нарушении их трудовых прав.

Проверки, проведенные органами Федеральной инспекции труда, выявили ряд типичных нарушений трудовых прав женщин. Анализ результатов проверок показывает, что нарушения трудовых прав женщин, в том числе условий и охраны их труда, имеют достаточно распространенный характер, поэтому проблема соблюдения их прав продолжает оставаться одной из наиболее актуальных в сфере социально-трудовых отношений.

## 1.2 Рабочее время и ремя отдыха: отпуск, перерывы на кормление

Общественно полезная деятельность людей разнообразна; самым общим и приемлемым для всех ее видов измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время.

Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям и они были ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от данной работы. Эти гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, а также на работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Беременные же женщины вообще не допускаются к работе в выходной и нерабочий праздничный день (ст.259 ТК РФ). Отказ беременной женщины или лица с семейными обязанностями от работы в ночное время (включая случаи, когда на ночное время приходится только часть рабочей смены) не считается нарушением трудовой дисциплины\* (8) .

Неполное рабочее время вводится в интересах тех лиц, которые по каким-либо причинам не могут быть заняты полный рабочий день. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий объем времени по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между работодателем и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой, удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д.

В приказе (распоряжении) о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указываются срок работы, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или недели, необходимость профессионального обучения или переквалификации и другие условия.

Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;

сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены) не должна быть менее 4 часов и рабочей недели - менее 20-24 часов соответственно при пяти - и шестидневной неделе.

В зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа. Перерыв не включается в рабочее время.

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

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время, может предоставляться в том случае, если трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

Женщинам, работающим неполное рабочее время в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск по этим основаниям, засчитываются лишь те дни, в которые работница фактически была занята во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Время работы женщин, имеющих детей и работающих по сокращенному графику, засчитывается в общий непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности, в том числе: при назначении пособий по государственному социальному страхованию; при назначении государственных пенсий; при выплате единовременного вознаграждения или надбавок к заработной плате за выслугу лет; при установлении окладов (ставка работникам образования, здравоохранения, библиотечным работникам и некоторым другим специалистам, которым оклады (ставки) определяются с учетом стажа работы); при выплате вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год; при предоставлении льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, и в других случаях, когда действующее законодательство предусматривает предоставление работникам каких-либо льгот и преимуществ\* (9) .

Устанавливая норму труда, законодатель вместе с тем допускает и некоторые исключения, когда привлечение работника к работе возможно и за пределами этой нормы. Это сверхурочные работы и ненормированный рабочий день. В соответствии со ст.99 ТК РФ сверхурочной называется работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Как правило, сверхурочная работа запрещается. Исключение составляют особые, заранее не предвиденные случаи. Их перечень содержится в ст.99 ТК РФ. Разрешая в порядке исключения сверхурочные работы, законодатель ограничивает их предел для работника (4 часа в течение двух дней подряд или 120 часов в год), допускает их лишь с учетом мнения выборного профсоюзного органа и запрещает привлечение к этим работам беременных женщин. Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от таких работ.

Нередко трудовые функции выполняются работниками вне места их постоянной работы. Это влечет отъезд работника из дома на более или менее длительный срок, а иногда и многодневное пребывание в пути, смену климатических зон, изменение привычного режима труда и отдыха, режима питания и т.д., что неблагоприятно сказывается, например, на здоровье беременной женщины. Для матерей, имеющих детей грудного возраста, такой отъезд вообще невозможен. В соответствии со ст.259 ТК РФ запрещается направление в служебные командировки беременных женщин. Направление же женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Трудовым законодательством предусмотрены гарантии женщинам и при предоставлении следующих отпусков.

1. Отпуск по беременности и родам.

Данный отпуск беременной женщине работодатель предоставить обязан. Основанием для его предоставления являются заявление беременной женщины и медицинское заключение. Медицинским заключением в данном случае является листок нетрудоспособности, который выдается женской консультацией либо иным медицинским учреждением по месту жительства женщины. Выдача медицинского заключения осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан (п.8.1).

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом-акушером-гинекологом, а при его отсутствии - врачом, ведущим общий прием. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности на срок 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов), а при многоплодной беременности - с 28 недели беременности общей продолжительностью дородового и послеродового отпусков 180 дней. В соответствии с Инструкцией о порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах женщине в связи с тяжелыми и осложненными родами работодатель обязан предоставить послеродовый отпуск продолжительностью 86, а при рождении двух и более детей - 110 календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно, поэтому предоставляется женщине полностью, независимо от числа фактически использованных женщиной дней до родов.

Период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам включается в стаж, который дает право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, а также в соответствии с Законом о трудовых пенсиях в стаж, дающий право на получение пенсии. За время нахождения в отпуске по беременности и родам женщине в соответствии с Законом о государственных пособиях гражданам, имеющим детей, выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в виде пособия по беременности и родам в размере не ниже минимального размера оплаты труда и не более 11700 рублей.

2. Отпуск по уходу за ребенком.

Данный отпуск предоставляется женщине по ее заявлению до достижения ребенком возраста 3 лет. Отпуск по уходу за ребенком женщина может использовать как целиком, так и по частям, с перерывами. Трудовым законодательством предусматривается также, что женщина вправе взять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

В период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком за ним сохраняется место работы. Находящийся в данном отпуске получает пособие по государственному социальному страхованию до достижения ребенком возраста полутора лет в общеустановленном размере 500 рублей. Причем размер пособия по уходу за ребенком не зависит от числа детей, за которыми осуществляется уход. Данное пособие выплачивается со дня предоставления работнику отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку 1,5 лет.

Для работников, занятых на сезонных работах, предусмотрены особые правила выплаты пособия за отпуск по уходу за ребенком. Для них выплата пособия производится до окончания сезона, а при заключении трудового договора в следующем сезоне возобновляется со дня работы. При увольнении с работы, кроме увольнения в связи с ликвидацией организации, выплата пособия по уходу за ребенком прекращается со дня, следующего за днем увольнения.

Работник, который находится в отпуске по уходу за ребенком, вправе работать на условиях неполного рабочего времени или на дому, но с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Для этого он должен подать заявление работодателю.

Период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, в стаж работы по специальности, за исключением случаев назначения пенсии на льготных основаниях, за выслугу лет. При этом период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком не включается в стаж работы, дающий право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска.

На практике возникают случаи, когда женщина, имеющая право на отпуск по уходу за ребенком, после отпуска по беременности и родам не воспользовалась им и вышла на работу. При данной ситуации работодатель обязан предоставлять женщине помимо перерыва для отдыха и питания и дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) независимо от того, находится ли он на грудном вскармливании или нет.

Продолжительность перерывов для кормления должна быть при наличии одного ребенка не менее 30 мин и не реже чем через каждые 3 ч непрерывной работы, а при наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерывов устанавливается не менее 1 ч. Однако, если по медицинским показаниям предписано кормить ребенка чаще, чем через каждые 3 ч, то работодатель по заключению врача обязан предоставить женщине дополнительные перерывы для кормления.

Перерывы для кормления по желанию и заявлению женщины могут присоединяться к перерывам для отдыха и питания либо переноситься в суммированном виде на начало рабочего дня, тогда работа у такой работницы будет начинаться на час позже, чем у всех остальных работников, или на конец рабочего дня, смены, поэтому работница будет заканчивать работу на час раньше, чем все остальные. В связи с этим фактически время нахождения на рабочем месте сокращается, но эти перерывы подлежат включению в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка, исчисляемого в соответствии со ст.139 ТК РФ за последние 12 месяцев работы.

Работодатель обязан перевести женщину, имеющую ребенка в возрасте до 1,5 лет, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе в предусмотренном ст.254 ТК РФ порядке до достижения ребенком возраста полутора лет в случаях невозможности выполнения ею прежней работы, а также когда характер работы не позволяет ей отсутствовать на рабочем месте.

3. Отпуск работникам, усыновившим ребенка.

Работники, усыновившие ребенка, имеют право на получение отпусков по беременности и родам либо по уходу за ребенком до достижения усыновленным ребенком возраста 3 лет.

В соответствии с Порядком предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, работникам, усыновившим ребенка, предоставляются по месту их работы отпуск по уходу за ребенком на период:

1) со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка;

2) со дня усыновления и до истечения 110 календарных дней со дня рождения двух и более усыновленных детей;

3) до достижения ребенком возраста 3 лет (по желанию работников).

По желанию женщине, усыновившей ребенка (детей), может быть предоставлен отпуск по беременности и родам, а не отпуск со дня усыновления и до истечения 70 дней в случае рождения одного ребенка, либо 110 календарных дней в случае рождения двух и более детей. Такой отпуск может быть предоставлен только женщине, в отличие от отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, право на предоставление которого имеет и мужчина. Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является заявление работника с приложенными к нему копией свидетельства о рождении ребенка и листка нетрудоспособности, выданного медицинским учреждением.

В соответствии с Порядком предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, работник должен подать по месту работы заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности. Одновременно с заявлением он должен предъявить решение или копию решения суда об установлении усыновления ребенка, а также копию свидетельства о рождении ребенка (детей). На основании этих документов работникам предоставляется отпуск, оформленный в установленном порядке приказом работодателя, в котором должно содержаться указание на продолжительность каждого отпуска.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами отпуск предоставляется одному из супругов по их усмотрению. Работник, претендующий на отпуск, должен дополнительно представить справку с места работы (службы, учебы) о том, что им не используется отпуск по беременности и родам, а также справку с места работы (службы, учебы) другого супруга о неиспользовании другим супругом этого же отпуска. При предоставлении отпуска на данный период назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

При предоставлении этих отпусков Правительством РФ регулируется порядок их предоставления с обеспечением сохранения тайны усыновления. Тайна усыновления ребенка охраняется законом, поэтому все лица обязаны сохранять тайну усыновления, а в случае ее разглашения против воли усыновителей разгласившие ее лица в установленном законом порядке привлекаются к ответственности. Обеспечивающий сохранение тайны усыновления порядок предоставления данных отпусков установлен Порядком предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка.

4. Ежегодный оплачиваемый отпуск.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск по общему правилу у работника возникает через 6 месяцев работы. В этот срок не включается время отпуска по уходу за ребенком. Однако работодатель обязан по желанию женщины предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности, причем независимо от того, наступило у женщины право на данный отпуск или нет.

Ежегодные оплачиваемые отпуска по письменному заявлению и независимо от стажа работы в данной организации должны предоставляться:

1) женщинам-работницам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 ТК РФ);

2) работникам, которые усыновили ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев, в любое время (ст.122 ТК РФ);

3) отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям) несовершеннолетних по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.264 ТК РФ);

4) работникам, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам, в период данного отпуска и независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст.123 ТК РФ).

Перерывы в течение дня подразделяются на общие и специальные. К специальным перерывам относятся перерывы для отдыха и обогревания (ст.109 ТК РФ), а также перерывы для кормления ребенка. Они предоставляются в течение всего периода фактического кормления грудью ребенка. В необходимых случаях данный факт удостоверяется лечебно-профилактическим учреждением, имеющим право выдачи листков нетрудоспособности для предоставления отпусков по беременности и родам, и детской поликлиникой.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются как матерям, кормящим грудью, так и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, которые находятся на искусственном вскармливании. Такие перерывы предоставляются не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

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

Если по состоянию здоровья ребенка нужно кормить чаще чем через каждые 3 часа, то, согласно установившейся практике, в соответствии с медицинским заключением женщине предоставляются дополнительные перерывы на его кормлении.

По заявлению женщины перерывы для кормления могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены), т.е. работница может на час позже приступать к работе, на час раньше уходить.

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

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (если, например, работа связана с воздействием вредных факторов, препятствующих грудному вскармливанию ребенка) переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Согласно ст.258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью 30 минут каждый.

Пример. Рабочий день сотрудницы установлен с 10 до 19 ч. В соответствии со ст.258 ТК РФ ей должны предоставить перерывы для кормления ребенка продолжительностью 30 минут через каждые три часа. Когда ей должны быть предоставлены данные перерывы?

Первый перерыв должен быть предоставлен через три часа после начала рабочего дня - с 13.00 до 13.30, второй перерыв - через три часа после окончания первого, то есть с 16.30 до 17.00. Поскольку в 19.00 рабочий день заканчивается, перерывов для кормления будет два.

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

Работодатель может установить и большую продолжительность таких перерывов. Конкретную их продолжительность рекомендуем указать в локальном нормативном акте организации, например в правилах трудового распорядка. Возможно также установить время и продолжительность перерывов путем подписания соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

Кроме этого, работницы данной категории имеют право на перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, регламентированный ст.108 ТК РФ, который не включается в рабочее время и продолжительность которого должна быть не более двух часов и не менее 30 минут. Конкретная продолжительность и время предоставления такого перерыва устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Перерывы для кормления ребенка (детей) могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания, а могут в суммированном виде быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Подобное возможно лишь по заявлению работницы (ч.3 ст.258 ТК РФ). Если такого заявления от работницы не поступило, перерывы предоставляются в порядке, указанном ранее, - не реже чем через каждые три часа не менее 30 минут каждый. Образец такого заявления (см. прил. Б).

Формулировка ст.258 ТК РФ позволяет утверждать, что работодатель не вправе отказать ей в этом. Поэтому после получения от работницы заявления необходимо издать соответствующий приказ. Поскольку законодательством не установлена унифицированная форма данного приказа, он оформляется произвольно (см. прил. В).

Напомним, что сокращение рабочего дня на время перерывов для кормления ребенка не будет являться неполным рабочим днем, указанным в ст.93 ТК РФ.

На практике часто возникает вопрос, нужно ли предоставлять перерывы для кормления ребенка женщинам, которые не вскармливают его грудью. Представляется верным, что, поскольку в ст.258 ТК РФ не определен вид кормления, работодатель не вправе ограничивать право женщины на такие перерывы и в тех случаях, когда ребенок находится на искусственном или комбинированном вскармливании. Следует помнить, что в соответствии со ст.264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, и на опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Поэтому данной категории работников работодатель также не вправе отказать в предоставлении перерывов для кормления ребенка.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ч.4 ст.258 ТК РФ). В связи с этим рекомендуем в табеле рабочего времени производить отметку явки работницы с указанием точного количества отработанных часов и, соответственно, оплачивать по среднедневному заработку. Время же, предоставленное в качестве перерывов для кормления, отмечать в табеле не нужно, а оплачивать необходимо по среднему заработку, исчисленному согласно Постановлению Правительства РФ N 922, на основании представленного в бухгалтерию приказа руководителя предприятия и дополнительного соглашения к трудовому договору, свидетельствующих о праве работницы на указанные перерывы.

Если по каким-либо причинам женщина не желает брать перерывы для кормления ребенка, рекомендуем оформить это ее письменным заявлением. Тогда оплата рабочего времени будет производиться по среднедневному заработку.

Подводя итог данному разделу можно сделать вывод, что существующие особенности правового регулирования труда женщин распространяются и на гарантии женщинам при установлении очередности предоставления отпусков и перерывов для кормления.

## 1.3 Гарантии и льготы женщинам с детьми

Поскольку почти все семейные заботы традиционно лежат на плечах женщин, большинство этих льгот адресовано исключительно им. Физиологические особенности женщины, ее детородная функция не могут не наложить отпечатка на объем ее прав в процессе осуществления трудовой деятельности. С этим связаны ограничения при выполнении тяжелых работ, подъеме тяжестей и другие льготы и поощрения, предоставляемые нашим трудовым и социальным законодательством

Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством для беременных женщин и женщин, имеющих детей, предоставляются работодателем независимо от его формы собственности (частной, государственной, муниципальной). Как было сказано ранее, для беременной женщины предусмотрены следующие льготы:

1) снижение установленных норм выработки или норм обслуживания;

2) перевод беременной женщины с сохранением среднего заработка по прежней работе на иную работу, которая будет исключать воздействие неблагоприятных производственных факторов;

3) перевод женщины, имеющей детей, на другую работу при невозможности выполнения ею прежней работы;

4) установление режима неполного рабочего времени.

Режим неполного рабочего времени может быть установлен по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей детей в возрасте до 14 лет, либо в форме неполного рабочего дня, либо в форме неполной рабочей недели. По данному поводу женщины могут обратиться к работодателю как в момент трудоустройства, так и позднее. Причем законодательством не ограничено количество часов, на которые работодатель может сократить рабочее время, поэтому это достигается соглашением между работодателем и работницей. При установлении режима неполного рабочего времени оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. При этом для работника, в отношении которого установлен режим неполного рабочего времени, не существует ограничений в связи с продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав. Сведения о предоставлении режима неполного рабочего времени не заносятся в трудовую книжку.

Для беременных женщин также предусмотрены и гарантии в виде ограничения по направлению в командировки, привлечению к сверхурочной работе и работе в ночное время. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных работниц запрещаются. Данный запрет сохраняется даже и в том случае, если женщина согласна на выполнение такой работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, но только с их письменного согласия. Причем они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Также в этом случае учитываются и медицинские показатели здоровья работницы. Женщины, имеющие детей, могут быть привлечены к вышеуказанных работам только при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Законодательством предусматривается и предоставление гарантий беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. ТК РФ содержит запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной. Причем это не зависит от формы собственности работодателя. Однако допускается увольнение беременной женщины в случае ликвидации организации, а также при принятии решения о прекращении деятельности филиала или представительства этой организации, так как в этом случае правовые последствия для работников аналогичны предусмотренным для случаев ликвидации организации.

В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период нахождения женщины в состоянии беременности женщина вправе обратиться в суд с требованием о восстановлении на работе. Данное требование женщины подлежит удовлетворению на основании Постановления Пленума ВС РФ о некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин, причем независимо от того, известно ли было администрации о беременности и сохранилась ли она на время рассмотрения дела.

В случае, когда с беременной женщиной был заключен срочный трудовой договор и его срок истек в период беременности, работодатель обязан продлить срок этого договора до момента наступления у нее права на отпуск по беременности и родам, который предоставляется женщине в соответствии со ст.255 ТК РФ. Основанием для продления срочного трудового договора служит заявление беременной женщины. Причем общая продолжительность договора в этом случае может превышать установленный ст.58 ТК РФ срок срочного договора, но работа женщины за пределами срока трудового договора не преобразует срочный трудовой договор в договор, заключенный на неопределенный срок. Основанием для продления срочного трудового договора служит заявление беременной женщины.

В случае расторжения трудового договора с беременной женщиной по ее же желанию (ст.80 ТК РФ) либо по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ) трудовой договор расторгается в общеустановленном порядке без предоставления каких-либо дополнительных льгот и компенсаций.

Трудовым законодательством гарантии при расторжении трудового договора по инициативе администрации установлены и для женщин, которые имеют детей в возрасте до 3 лет, для одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет либо детей-инвалидов в возрасте до 18 лет. Увольнение данных лиц допускается только в следующих случаях:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя - физического лица (п.1 ст.81 ТК РФ);

2) по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (подп. "а" п.3 ст.81 ТК РФ);

3) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

4) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 ч подряд в течение рабочего дня) (подп. "а" п.6 ст.81 ТК РФ);

5) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. "б" п.6 ст.81 ТК РФ);

6) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. "в" п.6 ст.81 ТК РФ);

7) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. "г" п.6 ст.81 ТК РФ);

8) нарушение работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. "д" п.6 ст.81 ТК РФ);

9) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ст.81 ТК РФ);

10) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ст.81 ТК РФ);

11) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ст.81 ТК РФ);

12) представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п.11 ст.81 ТК РФ).

Увольнение по вышеперечисленным основаниям осуществляется без дальнейшего обязательного трудоустройства женщины и без сохранения средней заработной платы.

Согласно п.5 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию в случае расторжения трудового договора с беременными женщинами или матерями, имеющими детей, причем и детей усыновленных или находящихся под опекой или попечительством, в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется, но при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

В настоящее время действующим законодательством предусмотрена единая система предоставления гражданам РФ, имеющим детей, государственных пособий в связи с рождением и воспитанием детей. Эта система призвана обеспечивать гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства.

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (с изменениями от 22 декабря 2005 г) регулирует порядок выплат государственных пособий гражданам, которые имеют детей. Данным Законом устанавливаются следующие виды государственных пособий:

1) пособие по беременности и родам;

2) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

3) единовременное пособие при рождении ребенка;

4) ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

5) ежемесячное пособие на ребенка.

Однако законодательство о государственных пособиях гражданам, имеющим детей, не действует в отношении:

1) граждан РФ (иностранных граждан и лиц без гражданства), дети которых находятся на полном государственном обеспечении;

2) граждан РФ (иностранных граждан и лиц без гражданства), лишенных родительских прав;

3) граждан РФ, выехавших на постоянное место жительства за пределы Российской Федерации.

Выплата государственных пособий гражданам, имеющим детей, осуществляется за счет средств Фонда социального страхования РФ, средств федерального бюджета либо средств бюджетов субъектов РФ. Причем расходы на доставку и пересылку государственных пособий осуществляются из тех же источников, из которых производится выплата пособий, а при выплате государственных пособий посредством банковских услуг плата с граждан, имеющих детей, не взимается. Размеры государственных пособий гражданам, имеющим детей, в районах и местностях с установленными в них районными коэффициентами к заработной плате устанавливаются с применением этих коэффициентов, которые будут учитываться при исчислении государственных пособий в случае, если они не учтены в составе заработной платы. При этом получатели обязаны своевременно извещать органы, которые назначают эти пособия, о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размеров государственных пособий или прекращение их выплаты. Срок извещения об изменениях не может превышать 3 месяца.

В случае возникновения ситуации, когда ежемесячное пособие было выплачено излишне по вине получателя (предоставление документов с заведомо неверными сведениями, сокрытие данных, влияющих на право назначения государственных пособий гражданам, имеющим детей, исчисление их размеров), эти излишне выплаченные суммы удерживаются с получателя.

В случае прекращения выплаты пособия оставшаяся задолженность взыскивается с получателя в судебном порядке. Суммы, излишне выплаченные получателю по вине органа, назначившего государственное пособие, удержанию не подлежат, за исключением случая счетной ошибки. В этом случае ущерб взыскивается с виновных лиц в порядке, установленном законодательством РФ.

Пособие по беременности и родам назначается и выплачивается в соответствии с Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, Законом о государственных пособиях гражданам, имеющим детей, а также Положением о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей.

Право на получение пособия по беременности и родам от организаций-работодателей имеют работницы, которые подлежат государственному социальному страхованию, а именно с заработной платы которых по трудовым договорам производятся отчисления единого социального налога. При этом основанием для его назначения является только выданный в установленном порядке больничный лист, а в случае его утери - дубликат больничного листа.

Государственное пособие выплачивается за период отпуска по беременности и родам, продолжительность которого согласно ст.255 ТК РФ составляет начиная с 30 недель беременности 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов), а при многоплодной беременности - с 28 недель беременности и общей продолжительностью дородового и послеродового отпусков 180 дней. В соответствии с инструкцией о порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах женщине предоставляется послеродовый отпуск продолжительностью 86, а при рождении двух и более детей - 110 календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам предоставляется полностью независимо от числа фактически использованных женщиной дней до родов, так как исчисляется суммарно.

Государственное пособие по беременности и родам выдается также и при усыновлении детей в возрасте до 3 месяцев. При этом продолжительность отпуска, за который подлежит выплата пособия, исходя из периода со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней (в случае усыновления двух и более детей - 110 календарных дней) со дня рождения ребенка (детей).

В том случае, если по истечении 196 дней беременности произошел выкидыш, то пособие по беременности и родам выплачивается на общих основаниях.

Пособие по беременности и родам исчисляется из среднего заработка (дохода) в порядке, который установлен для исчисления пособия по временной нетрудоспособности. Однако в отличие от больничных пособие по беременности и родам выплачивается в полном размере независимо от трудового стажа работницы. При этом когда в организации установлена повременная оплата труда, к окладу работницы прибавляются еще и все надбавки и премии, которые выплачены ей в текущем году.

При исчислении данного пособия в расчет среднего заработка не включаются следующие виды заработка:

1) заработная плата за работу, произведенную в сверхурочное время, в том числе доплата за эту работу;

2) оплата за работу по совместительству, причем учитывается оплата как на другом предприятии, так и по месту основной работы;

3) доплата за работу, не входящую в обязанности рабочего или служащего по основной работе;

4) заработная плата за дни простоя, за время очередного и дополнительных отпусков, за время военного учебного или поверочного сбора, выполнения государственных или общественных обязанностей;

5) выплаты единовременного характера (единовременные премии, компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие и др.).

Государственное пособие по беременности и родам выплачивается за все рабочие дни, приходящиеся на период отпуска по беременности и родам. Назначение и выплата этого пособия производится единовременно за весь срок предоставленного отпуска, но не позднее 10 дней со дня предъявления сотрудницей листка нетрудоспособности. При этом женщина должна обратиться за пособием не позднее 6 месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам.

Пособие выплачивается работнице в течение 10 дней после того, как она представит в бухгалтерию организации листок нетрудоспособности. Его выписывают работнице в женской консультации, когда у нее закончится отпуск по беременности и родам. Бухгалтерия обязана оплатить женщине все рабочие дни, которые пришлись на этот отпуск. Обратиться за пособием сотрудница может в течение 6 месяцев с момента окончания отпуска.

Право на единовременное пособие предоставляется дополнительно к пособию по беременности и родам. Данное пособие вправе получить беременные женщины, которые встали на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель).

Данное государственное пособие выплачивается за счет средств Фонда социального страхования РФ, федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ в установленном порядке.

Иногда возникают случаи, когда в период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет наступает отпуск по беременности и родам. В этом случае женщина имеет право выбрать одно из двух выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков видов пособий.

Как мы видим, все спорные вопросы, касающиеся предоставляемых гарантий и льгот женщинам довольно-таки подробно и широко регламентируются не только нормами трудового права, но и нормами других отраслей, в частности социальным обеспечением.

ТК РФ значительно расширил сферу правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Государство уделило большое внимания защите материнства, детства, здоровью женщин во время беременности, родов и непосредственно после них; предоставило больше льгот и возможностей на работе. Ведь в условиях духовного возрождения общества необходимо уделять большое внимание подрастающему поколению, от которого в значительной степени зависит развитие нашей страны.

## 2. Особенности правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями как специальных субъектов трудового права

## 2.1 Понятие "лица с семейными обязанностями"

Государственная защита семьи базируется на двух основных принципах: добровольности брачного союза женщины и мужчины и полного равноправия супругов в семейных отношениях. Государство должно способствовать дальнейшему укреплению семьи, основанной на чувствах взаимной любви, дружбы и уважения всех членов семьи; воспитанию детей, охране интересов матерей и детей и обеспечению счастливого детства каждому ребенку. Государственная защита семьи обеспечивается такими материальными гарантиями, как совершенствование службы быта и общественного питания, выплата пособий, предоставление льгот и помощи семье. В каждом государстве при определении семейной политики учитывается социальная и медицинская защита материнства и детства в дородовый и послеродовый периоды, предоставление родительских отпусков в связи с рождением детей и пр.

На международном уровне вопросам правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями всегда уделялось повышенное внимание. Международная организация труда (МОТ) обратилась к этой проблеме с первых дней своего создания. Однако из всех лиц с семейными обязанностями под защитой международных норм были только беременные женщины и женщины с грудными детьми - кормящие матери (Конвенция МОТ N 3 "Об охране материнства" (1919 г), Конвенция МОТ N 4 "О труде женщин в ночное время" (1919 г) - в дальнейшем пересмотрены в 1948, 1952 г). Принятая в 1965 г. Рекомендация N 123 "О труде женщин с семейными обязанностями" распространила свое действие на женщин с детьми вообще (т.е. и более старшего возраста), а также женщин с больными членами семьи. А с 1981 г. в соответствии с Конвенцией МОТ N 156 лицами с семейными обязанностями признаются трудящиеся мужчины и женщины с находящимися на их иждивении детьми либо с нуждающимися в уходе другими ближайшими родственниками.

Конвенция МОТ N 156 дала начало в международном и национальном законодательстве позитивной тенденции распространения прав и гарантий, ранее предоставляемых только женщинам, на других членов семьи.

Семейные обязанности возникают у граждан в связи со следующим обстоятельствами:

государственная регистрация брака;

прямое родство;

беременность;

юридический акт (решение суда об усыновлении, установлении опеки или попечительства).

Следовательно, к категориям лиц или трудящихся с семейными обязанностями относятся:

мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей;

мужчины и женщины, имеющие обязанности и в отношении других ближайших родственников - членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощь.

Принимая во внимание все особенности вышесказанного, определяется круг граждан, которых при правовом регулировании труда и социального обеспечения следует признавать лицами с семейными обязанностями: родители, усыновители (ст.257 ТК РФ), опекуны, попечители (ст.262), бабушки, дедушки, другие родственники (ст.256).

Положения Трудового кодекса РФ, а также другие нормативно-правовые акты в этой сфере содержат достаточно широкую систему трудовых льгот для лиц с семейными обязанностями.

В соответствие с п.3 ст. 19 Конституции РФ мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Запрет дискриминации, в том числе в сфере труда, является общепризнанным принципом права и получил свое закрепление в международных нормативных правовых актах, таких, как Всеобщая декларация прав человека, Европейская социальная хартия и т.д. Запрещению дискриминации посвящены также статьи 2, 3, 64, 132 ТК РФ.

Осуществляя свое право на труд, гражданин, желающий работать, оформляет свои трудовые отношения с соответствующим работодателем путем заключения трудового договора.

Нормы российского трудового права запрещают дискриминацию в сфере труда. В соответствии со ст.3 Трудового кодекса РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых способностей.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Итак, заключение трудового договора с лицами с семейными обязанностями должно осуществляться только в соответствии с их деловыми качествами и требованиями данного вида труда.

Как мы видим, законодатель дал исчерпывающий перечень оснований дискриминации при реализации гражданами их права на труд. Однако если обратиться к положению Трудового кодекса, а также ч.2 с. 19 Конституции Российской Федерации, то перечень оснований, по которым не допускается дискриминация, более широкий и не является исчерпывающим. Исходя из этого и имея в виду, что с определенными трудностями при поиске работы

граждане сталкиваются именно из-за своего семейного положения, было бы целесообразно дополнить перечень, данный в названном Законе, таким основанием, как семейные обязанности.

Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами (п.1 ст.11 Закона).

Однако выбор работы и заключение трудового договора - это только предпосылка для использования работником имеющихся у него способностей к труду. В дальнейшем лица с семейными обязанностями нуждаются в обеспечении одинаковых для всех работников возможностей повышения квалификации и продвижения по службе.

Для того чтобы лица с семейными обязанностями могли полностью реализовать предоставленные им трудовые права, они должны обладать реальной возможностью получить образование, приобрести профессию, квалификацию.

## 2.1 Гарантии и льготы лицам с семейными обязанностями

Представляется, что одной из гарантий могла бы стать норма, обязывающая работодателя при подборе кадров отдавать предпочтение лицам с семейными обязанностями, если они обладают одинаковыми квалификационными данными с другими претендентами на рабочие "места, наряду с гражданами, для которых рабочие места квотированы в установленном порядке.

Но не являются дискриминацией по отношению к лицам с семейными обязанностями различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному делу или виду труда требованиями либо обусловлены особой защитой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Отказ в приеме на работу лиц с семейными обязанностями может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ работнику в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с ним трудовой договор.

Необходимо учитывать, что все льготы для лиц с семейными обязанностями подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности (частной, государственной, муниципальной, а также собственности общественных объединений или организаций) используется их труд.

При разрешении трудовых споров лиц, занимающихся воспитанием детей без матери, необходимо учитывать, что в силу действующего трудового законодательства на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних распространяются льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение труда на ночных, сверхурочных работах, привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие льготы, установленные законодательством).

Трудовым законодательством для обеспечения трудовых прав работников, имеющих детей-инвалидов и инвалидов с детства, предусмотрено предоставление целого ряда гарантий и льгот. Так, для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет одному из родителей или опекуну, попечителю по письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных выходных дня. Основанием для предоставления дополнительных выходных является справка из органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка, в которой должно содержаться указание на то, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении.

В соответствии с ТК РФ дополнительные выходные дни могут быть использованы как обоими родителями, так и раздельно по их усмотрению. При предоставлении дополнительных выходных одному из родителей согласно разъяснениям о порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами должна быть представлена справка с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично. Оплата дополнительных выходных дней производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Согласно ст.262 ТК РФ работающая в сельской местности и осуществляющая уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет женщина имеет право на один дополнительный выходной день в месяц. Он предоставляется ей на основании письменного заявления и без сохранения заработной платы.

Для работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, предусмотрены и ограничения по направлению их в командировки, привлечению к сверхурочной работе и работе в ночное время. В соответствии со ст.259 ТК РФ они могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия работников и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работодатель должен ознакомить их в письменной форме с правом на отказ от вышеуказанных работ.

Увольнение работников, имеющих детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижении ими 18 лет, допускается лишь при:

1) ликвидации организации либо прекращении деятельности работодателем - физическим лицом (п.1 ст.81 ТК РФ);

2) невозможности выполнения трудовых обязанностей в связи с несоответствием по состоянию здоровья, подтвержденным медицинским заключением (подп. "а" п.3 ст.81 ТК РФ);

3) неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

4) прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более 4 ч подряд в течение рабочего дня) (подп. "а" п.6 ст.81 ТК РФ);

5) появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. "б" п.6 ст.81 ТК РФ);

6) разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. "в" п.6 ст.81 ТК РФ);

7) совершении по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. "г" п.6 ст.81 ТК РФ);

8) нарушении работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. "д" п.6 ст.81 ТК РФ);

9) совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ст.81 ТК РФ);

10) совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ст.81 ТК РФ);

11) однократном грубом нарушении руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ст.81 ТК РФ);

12) представлении работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п.11 ст.81 ТК РФ).

Лицами, воспитывающими детей без матери, являются лица, фактически осуществляющие уход за детьми и их воспитание. К таким лицам относят отцов, воспитывающих детей без матери в случае ее смерти, лишения родительских прав либо в иных случаях, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей.

В соответствии с трудовым законодательством лицам, осуществляющим фактический уход и воспитание детей без матери, предоставляются гарантии и льготы, которые предусмотрены для женщин в связи с материнством.

Как отцы, воспитывающие детей в возрасте до 3 лет без матери, так и опекуны (попечители) малолетних детей могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия. При этом к данным работам вышеуказанных лиц могут привлечь, только если им это не запрещено медицинскими рекомендациями (ст.259 ТК РФ). Работодатель обязан в письменной форме ознакомить отцов, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет без матери, опекунов (попечителей) малолетних детей с правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних предусмотрены также и гарантии в предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков. Данные отпуска предоставляются указанной категории работников независимо от стажа работы в соответствующей организации по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.264 ТК РФ).

Кроме того, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут быть установлены ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для него время. Продолжительность такого отпуска составляет не более 14 календарных дней. Причем если коллективным договором не предусмотрено право работников на получение такого отпуска, то работники не имеют права требовать от работодателя предоставления им таких отпусков, ссылаясь на нормы ТК РФ.

При предоставлении данного отпуска работник имеет право после подачи письменного заявления:

1) на присоединение этого отпуска к ежегодному оплачиваемому отпуску;

2) на использование его отдельно полностью;

3) на использование дополнительного отпуска по частям, продолжительность которых в каждом случае устанавливается по соглашению сторон, так как минимальная продолжительность части дополнительного отпуска не установлена.

В соответствии со ст.263 ТК РФ перенесение ежегодного дополнительного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Предусмотренные для беременных женщин и женщин, имеющих детей, гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя распространяются и на лиц, воспитывающих детей без матери. Их увольнение допускается только в следующих предусмотренных ТК РФ случаях:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя - физического лица (п.1 ст.81 ТК РФ);

2) состояние здоровья в соответствии с медицинским заключением (подп. "а" п.3 ст.81 ТК РФ);

3) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей в том случае, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

4) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 ч подряд в течение рабочего дня) (подп. "а" п.6 ст.81 ТК РФ);

5) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. "б" п.6 ст.81 ТК РФ);

6) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. "в" п.6 ст.81 ТК РФ);

7) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. "г" п.6 ст.81 ТК РФ);

8) нарушение работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. "д" п.6 ст.81 ТК РФ);

9) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ст.81 ТК РФ);

10) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ст.81 ТК РФ);

11) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ст.81 ТК РФ);

12) предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п.11 ст.81 ТК РФ).

Помимо основных ежегодных оплачиваемых отпусков могут предоставляться и дополнительные отпуска без сохранения заработной платы следующим работникам:

1) лицам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

2) лицам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

3) одинокой матери либо отцу, воспитывающему ребенка без матери, до достижения ребенком возраста 14 лет.

Обязательным условием для получения таких отпусков является наличие указаний на них в коллективных договорах организаций. Дополнительные отпуска устанавливаются коллективным договором ежегодно и предоставляются по письменному заявлению работника в удобное для него время. Продолжительность дополнительного отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, должна составлять не более 14 календарных дней.

Дополнительный отпуск на основании письменного заявления работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использован им отдельно полностью или по частям. Законодательно продолжительность части дополнительного отпуска не предусмотрена, поэтому эта продолжительность устанавливается по соглашению сторон. Согласно ТК РФ перенесение неиспользованного дополнительного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

При этом следует иметь в виду, что если коллективным договором право работников на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не установлено, то работники не вправе требовать от работодателя предоставления им этих отпусков, ссылаясь только на нормы ТК РФ.

Наше законодательство должно способствовать тому, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществить свое право на это, не подвергаясь дискриминации, и, насколько это возможно, гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности, находясь под защитой государства.

## 3. Государственная политика России в регулировании труда женщин

## 3.1 Защита материнства нормами трудового права

В соответствии с ч.1 ст.38 Конституции РФ материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Применительно к защите материнства работающих женщин это означает, что государство обеспечивает создание необходимых условий для сохранения здоровья женщин в процессе труда, в том числе для охраны труда беременных женщин и оказания им надлежащих услуг по охране их здоровья в дородовой и послеродовой периоды, а также для повышения уровня здоровья новорожденных детей.

Такое понимание защиты материнства соответствует содержанию норм многих международных правовых актов.

В целом нормы права об охране труда женщин в дородовой и послеродовой периоды, содержащиеся в российском трудовом законодательстве, согласуются с изложенными общепризнанными принципами и нормами международного права и образуют правовую основу для осуществления практических мер по охране репродуктивного здоровья работающих женщин и здоровья их потомства. Однако, по официальным данным, уровень здоровья женщин детородного возраста остается низким, что влечет за собой увеличение числа случаев беременности и родов, протекающих с различными осложнениями. Только 30 процентов новорожденных детей могут быть признаны здоровыми. Сохраняются высокие показатели материнской и младенческой смертности. Существенным негативным фактором, влияющим на здоровье женщин, признаются неблагоприятные условия их труда. В настоящее время в российской экономике насчитывается 20 процентов рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и половину занятых на таких работах составляют женщины.

Сложившаяся в обществе ситуация вызывает необходимость разработки и принятия дополнительных мер социальной защиты беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, включая меры правового характера, что требует предварительного анализа законодательства об охране труда женщин и выявления пробелов в этом законодательстве. Необходимость такого анализа вытекает также из Соглашения о партнерстве и сотрудничестве, учреждающего партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейскими сообществами и их государствами-членами, с другой стороны.

Сторонами данного Соглашения признано необходимым осуществлять процесс сближения законодательства, в том числе в сферах охраны труда, охраны здоровья и жизни людей, а также по другим направлениям, включая сферу охраны труда женщин.

Выявлению дополнительных правовых средств, принятие которых с учетом сказанного необходимо для усиления правовой защиты работающих женщин в связи с материнством, и посвящена настоящая статья.

Специальные нормы об охране труда беременных женщин и недавно родивших женщин устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в связи с психофизиологическими особенностями их организма, характером и условиями труда и другими основаниями.

Так, в целях обеспечения благоприятных условий труда для беременных женщин им в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти категории женщин переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч.1 ст.254 ТК РФ).

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, такая женщина должна быть освобождена от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч.2 ст.254 ТК РФ).

Закрепленные в ТК РФ правовые средства обеспечения безопасных условий труда для беременных женщин согласуются с содержанием нормативных правовых актов европейского уровня и не нуждаются в кардинальном изменении. Вместе с тем ст.254 ТК РФ можно было бы дополнить положением, допускающим возможность сокращения для беременных женщин продолжительности рабочего времени, что увеличило бы число средств, необходимых для улучшения условий труда этих категорий работников. Кроме того, можно было бы дополнительно предусмотреть, что оценка характера вредных производственных факторов и степени воздействия этих факторов на беременных женщин, а также их информирование о результатах оценки возлагаются на работодателя. Это позволит беременным женщинам быть более информированными о том, какой опасности они подвергают свое здоровье и здоровье будущего ребенка. Такая информация была бы полезной для них и в период кормления ребенка, когда они подлежат дополнительной защите. В частности, женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч.4 ст.254 ТК РФ). Однако многие беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, не пользуются предоставленными им законом гарантиями. Боясь потерять рабочее место, они продолжают работать в неблагоприятных условиях до отпуска по беременности и родам и даже до наступления родов либо приступают к такой работе по окончании отпуска по беременности и родам, когда ребенок не достиг еще возраста полутора лет.

Формированию такой практики способствуют и формулировки ч.1 и 4 ст.254 ТК РФ, из которых следует, что беременные женщины и женщины, имеющие детей грудного возраста, переводятся на другую работу в соответствии с медицинским заключением по их заявлению, т.е. по их усмотрению. Данную формулировку целесообразно уточнить и предусмотреть, как и для остальных работников, подлежащих переводу на другую работу в соответствии с медицинским заключением, осуществление перевода указанных категорий женщин на другую работу не по их заявлению, а с их согласия. Предлагаемая формулировка не исключает необходимости подачи ими при получении медицинского заключения такого заявления и в то же время не снимает с работодателя обязанности по улучшению условий их труда. Кроме того, данная формулировка будет означать, что беременные женщины вправе оценивать характер предлагаемой им работы.

Рабочие места для рационального трудоустройства беременных женщин и женщин, имеющих грудных детей, в случаях освобождения их от выполняемой работы в соответствии с медицинским заключением могут определяться в ходе аттестации рабочих мест и закрепляться в коллективных договорах.

Как показала практика прошлых лет, наиболее удачной формой рационального трудоустройства беременных женщин был их перевод на специально созданные для этих целей рабочие места, специальные участки и в специальные цеха. При создании специальных цехов и участков можно было бы руководствоваться требованиями, которым должны отвечать такие рабочие.

Для работодателей, осуществляющих организацию специальных рабочих мест, цехов или участков, могли бы предоставляться соответствующие льготы (при получении ссуд, аренде рабочих помещений, уплате налогов и другие).

Особенность закрепленных в ст.254 ТК РФ правовых средств по улучшению условий труда беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до полутора лет, а также предлагаемых дополнительных средств защиты их права на безопасные условия труда состоит в том, что они направлены на ослабление или устранение воздействия на женщин не только неблагоприятных производственных факторов, но и факторов самого процесса труда, его излишних тяжести и напряженности, характеризующихся эмоциональными нагрузками, степенью монотонности, режимом работы. Однако если неблагоприятные производственные факторы нашли закрепление в нормативных правовых актах, например в Перечне химических веществ и аэрозолей, потенциально опасных по действию на репродуктивную функцию женщин, показателей допустимой для женщин в период беременности физической нагрузки и других, то вопросы напряженности труда, в том числе ежедневной продолжительности работы, не получили в законодательстве должного решения.

Между тем известно, что продолжительность ежедневной работы оказывает влияние на работоспособность и самочувствие работников, включая беременных женщин и женщин, имеющих детей раннего детского возраста. Длительная непрерывная работа в течение рабочей смены утомляет работника, приводит к снижению его работоспособности к концу рабочего дня (смены), например к уменьшению скорости рабочих движений, ослаблению внимания, совершению ошибок в процессе работы, снижению производительности труда и др. Не случайно одним из элементов устанавливаемого в соответствии со ст.100 ТК РФ режима рабочего времени в организациях является определение продолжительности ежедневной работы (смены). Кроме того, при установлении режима работы для отдельных категорий работников (лиц моложе 18 лет, инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) в силу закона (ст.94 ТК РФ) должна соблюдаться установленная для них ежедневная продолжительность рабочего времени. Однако ежедневная продолжительность рабочего времени для не относящихся к указанным в ст.94 ТК РФ категориям работников беременных женщин и женщин, имеющих детей грудного возраста, никакими пределами не ограничена. Возникший пробел в трудовом законодательстве целесообразно устранить и закрепить в данной статье также предельную продолжительность ежедневной работы и для беременных женщин, и для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Представляется, что предельная продолжительность их ежедневной работы не должна превышать 7 - 8 часов. Целесообразно закрепить соответствующую норму в ст.94 ТК РФ, поскольку гарантии для беременных женщин и родителей, имеющих детей, в части, касающейся продолжительности их работы, предусматриваются в первую очередь статьями о рабочем времени (ст.93, 96 и 99 ТК РФ).

Включение в ст.94 ТК РФ нормы о предельной продолжительности ежедневной работы беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до полутора лет, будет иметь особое значение для упорядочения их работы по совместительству, что представляется крайне необходимым.

Работа беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до полутора лет, сверх 40 часов в неделю в случаях, когда они работают по совместительству, может привести к еще более тяжелым последствиям. Необходимо запретить работодателям заключать договоры о работе по совместительству с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, как это запрещается в отношении лиц, не достигших 18 лет (ч.5 ст.282 ТК РФ).

В целях обеспечения беременным женщинам и женщинам, имеющим детей раннего возраста, благоприятного режима работы и охраны их здоровья законодательство о труде традиционно запрещало привлекать их к сверхурочным работам <15>. В настоящее время запрещение привлекать к сверхурочным работам распространяется только на беременных женщин (ч.5 ст.99 ТК РФ). Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, не обособляются в отдельную категорию, а включаются в число женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В отношении этой категории женщин ч.5 ст.99 и ч.2 ст.259 ТК РФ предусматривают, что они могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Наряду с совершенствованием законодательства о рабочем времени беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, для обеспечения оптимального режима их работы необходимо также внесение некоторых изменений в нормативные положения, касающиеся времени их отдыха. В частности должен предусматриваться такой порядок распределения рабочего времени беременных женщин и кормящих матерей, который предусматривал бы предоставление им достаточных перерывов для отдыха. Однако специальные перерывы для отдыха ТК РФ не установлены. Беременным женщинам и недавно родившим женщинам во время таких перерывов должна предоставляться возможность находиться в лежачем положении, для чего должны быть созданы соответствующие условия.

Существенная роль международных актов в защите материнства состоит в необходимости установления запрета в национальном законодательстве на увольнение женщин по инициативе работодателя со дня, когда он извещается врачебным заключением о беременности женщины, и до истечения по меньшей мере одного месяца по окончании отпуска по беременности и родам

Согласно российскому трудовому законодательству традиционно запрещалось увольнение по инициативе работодателя беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Такой запрет не распространялся только на женщин, с которыми заключались срочные трудовые договоры, поскольку такие трудовые договоры расторгались с ними не по инициативе работодателя. При этом указанные категории женщин оказывались социально незащищенными, так как в создавшейся ситуации поиск работы для них, особенно для беременных женщин, весьма затруднителен. ТК РФ установил им дополнительную гарантию, предусмотрев, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель по ее заявлению обязан продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ч.2 ст.261 ТК РФ).

На практике применение этой нормы ставило работодателя в затруднительное положение в случаях, если трудовой договор заключался с женщиной на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и этот работник досрочно возвращался на работу, а у работодателя не имелось возможности предоставить беременной женщине другую работу.

В связи с этим возникла необходимость внесения в ст.261 ТК РФ дополнения, разрешающего работодателю расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной при условии, что им приняты все возможные меры к ее трудоустройству.

Общие и специальные нормы трудового права по охране труда женщин в комплексе составляют правовую охрану труда женщин.

## 3.2 Защита прав женщин в сфере трудовых отношений

В соответствии с Конституцией РФ женщины имеют равные с мужчинами права и свободы и равные возможности для их реализации.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Гарантированное Конституцией равноправие женщин с мужчинами в сфере трудовых отношений обеспечивается предоставлением женщинам равных с мужчинами прав в приеме на работу, в труде, вознаграждении за труд и продвижении по работе. С учетом особенностей женского организма и в целях создания условий для обеспечения фактического равноправия женщин с мужчинами трудовое законодательство предусматривает специальные правила охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав.

Часть 1 ст.253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Часть 2 ст.253 ТК РФ запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Запрещение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда не является их дискриминацией, т.к вызвано заботой государства о женщинах, нуждающихся в повышенной по сравнению с мужчинами социальной и правовой защите.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч.2 ст.254 ТК РФ).

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч.3 ст.254 ТК РФ).

Согласно ч.4 ст.254 ТК РФ женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Согласно ч.3 ст.258 ТК РФ по заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Согласно ч.4 ст.258 ТК РФ перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

В соответствии с ч.1 ст.259 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Согласно ст.260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Согласно ч.2 ст.261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

В соответствии с ч.3 ст.261 ТК РФ допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовой кодекс РФ предоставляет дополнительные гарантии при расторжении индивидуального трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

Увольнение женщин, имеющих малолетних детей, приводит к неблагоприятным последствиям не только для женщин, нарушивших трудовую дисциплину, но и для их детей. Поэтому исходя из гуманных соображений следует запретить увольнение женщин за нарушения трудовой дисциплины.

Согласно ч.2 ст.352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Защиту трудовых прав осуществляют федеральная инспекция труда, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры, а также суды.

В соответствии с ч.1 ст.354 ТК РФ федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В соответствии со ст.356 ТК РФ, в соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации; иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Наиболее эффективным способом защиты трудовых прав является судебная защита, которая регулируется ст.381, 390 - 397 ТК РФ и Гражданским процессуальным кодексом (ГПК) РФ.

## 3.3 Конституционные гарантии регулирования труда женщин и ответственность за их нарушение

Конституция Российской Федерации (Конституция РФ) закрепляет основные права и свободы человека и гражданина.

Основываясь на этих конституционных нормах, законодатель вправе, в том числе посредством закрепления соответствующих мер социальной защиты, предусмотреть определенные гарантии и льготы для беременных женщин и лиц, имеющих детей, которые в силу существующих обстоятельств не могут наравне с другими работниками в полном объеме выполнять предписанные общими нормами обязанности в трудовых отношениях (трудовой деятельности).

В соответствии с частью 3 статьи 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государств. Более того, не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации, ТК РФ).

В частности, ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (статья 253 ТК РФ).

Данная норма не раскрывает, что именно понимается под термином "ограничивается", и не устанавливает пределы (степень) данного ограничения.

Также запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Вопреки провозглашенным нормам на практике зачастую имеет место также дискриминация при приеме на работу по половому признаку и качествам, не связанным с деловыми. Так, объявления о приеме на работу часто содержат помимо должности, не связанной с особым характером труда и характеристики требуемых качеств, указание на пол работника, что ущемляет права противоположного пола, как правило, женщин. Женщинам предлагается менее престижная работа (менее престижные вакансии). Это является недопустимым, так как данные требования не связаны с деловыми качествами работника и носят дискриминационный характер.

Не допускается какое-либо прямое или косвенное ограничение прав и установление преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, это является явным нарушением равноправия мужчин и женщин, что является недопустимым. Следовательно, подобные объявления о вакансиях являются дискриминационными.

Более того, при приеме на работу работодатель предлагает работнику заполнить анкету, где среди прочих могут содержаться вопросы личного характера, например семейное положение, наличие детей. Работник может посчитать, что такие данные лучше скрыть и указать недостоверные. Со временем могут открыться истинные сведения, и работодатель расторгнет трудовой договор по пункту 11 статьи 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае предоставления работником подложных сведений).

В случае если женщина указала, что она не имеет малолетних детей, а в последующем было установлено, что эта информация не соответствует действительности и работодатель принимает решение о ее увольнении по пункту 11 статьи 81 ТК РФ, поскольку семейное положение не относится к деловым качествам работницы, следовательно, мотивом увольнения станет сам факт наличия малолетних детей. Увольнение будет признано дискриминирующим, и работница будет восстановлена на работе.

Решая вопрос о расторжении трудового договора по пункту 11 статьи 81 ТК РФ, необходимо принимать во внимание Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28 декабря 2006 г. N 63). В соответствии с пунктом 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 указано, что "в силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса".

Вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Наряду с общими положениями, регламентирующими порядок расторжения трудового договора, в ТК РФ предусмотрены нормы, определяющие специфику увольнения женщин и работников, имеющих детей.

При увольнении беременных женщин в случаях ликвидации организации оказание им помощи в подборе подходящей работы и трудоустройстве осуществляется органами службы занятости населения.

Указом Президента Российской Федерации от 5 ноября 1992 г. N 1335 (в ред. от 5 октября 2002 г. N 1129) установлено, что беременным женщинам и женщинам с детьми в возрасте до трех лет, уволенным в связи с ликвидацией организаций, в случае невозможности подбора им подходящей работы и оказания помощи в трудоустройстве органами службы занятости время со дня их увольнения до достижения ребенком возраста трех лет включается в непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию. Органам социальной защиты населения производить уволенным в связи с ликвидацией организаций и нетрудоустроенным женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет: ежемесячные компенсационные выплаты в размере, установленном для женщин, состоящих в трудовых отношениях на условиях найма с организациями всех форм собственности и находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в случае если они находились на момент увольнения в отпуске по уходу за ребенком и не получают пособия по безработице. Указанные выплаты производить за счет средств федерального бюджета.

Для продления срока действия трудового договора в случае истечения срочного трудового договора в период беременности от женщины потребуется не только письменное заявление, но и медицинская справка, подтверждающая состояние беременности. Продление указанного срока предусматривается до окончания беременности (а не до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам). Вместе с тем на женщину, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, возлагается обязанность представлять по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжит работу после окончания беременности, то работодатель вправе расторгнуть с ней трудовой договор в связи с истечением срока действия договора в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Также допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором).

ТК РФ значительно ограничивает круг оснований для расторжения по инициативе работодателей трудовых договоров с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери. Расторжение трудового договора с перечисленными работниками по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части 1 статьи 81 ТК РФ или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Необоснованное увольнение с работы беременной женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам запрещено и влечет уголовную ответственность, предусмотренную статьей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ) в виде штрафа в размере до 200 тыс. рублей или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, или обязательными работами на срок от 120 до 180 часов.

При расторжении трудового договора лицам, воспитывающим детей, предоставляются и иные гарантии, например при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации в соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе предоставляется семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком. Следовательно, работник сохранит работу, тем самым сможет осуществлять свою трудовую деятельность дальше в период, когда на нем лежит ответственность и забота о несовершеннолетних детях, их воспитании и защите.

Таким образом, при регулировании труда женщин имеется ряд особенностей. Женщины нуждаются в повышенной социальной и правовой защите, что выражается в конституционных гарантиях.

Тем не менее на практике встречаются различные виды ущемлений и недобросовестного ограничения прав и свобод женщин, что является недопустимым.

## 3.4 Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин

Трудовая деятельность женщин регулируется как общими нормами законодательства о труде, устанавливающими государственные гарантии трудовых прав и свобод для всех работников, так и нормами, принятыми с учетом характера и условий труда женщин, психофизиологических особенностей их организма, наличия семейных обязанностей и других общественно значимых факторов.

Это позволяет констатировать, что законодательство о труде женщин в современный период не нуждается в кардинальном изменении.

Вместе с этим нельзя не обратить внимания на то, что к настоящему времени еще не удалось создать для многих работающих женщин благоприятные условия труда и надлежащие условия для выполнения ими функции материнства. Такая ситуация порождает негативные последствия как для самих женщин, так и для общества в целом.

Наличие указанных факторов вызывает необходимость разработки и принятия дополнительных мер социальной защиты женщин, включая меры правового характера, что требует предварительного анализа действующего законодательства о труде женщин и выявления пробелов в этом законодательстве.

Из числа норм законодательства о труде женщин, устанавливающих особенности правового регулирования их труда, первостепенное значение принадлежит нормам, направленным на охрану труда всех работающих женщин, поскольку они имеют целью обеспечить снижение заболеваемости женщин (профессиональной, производственно-обусловленной, общей - острой и хронической с временной утратой трудоспособности), сокращение производственного травматизма женщин, сохранение их репродуктивного здоровья, увеличение продолжительности жизни и т.д.

С учетом сказанного представляется целесообразным дополнить текст части 1 статьи 253 ТК положением о том, что ограничение применения труда женщин на указанных работах осуществляется путем запрещения применения их труда на этих работах либо путем сокращения времени выполнения ими работы во вредных и (или) опасных условиях труда, а также в неблагоприятных природно-климатических условиях, и другими способами.

С учетом сказанного часть 2 статьи 253 целесообразно дополнить положением о том, что женщины не должны назначаться на работы, связанные с регулярной переноской тяжестей вручную.

Что касается новых, предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, подлежащих утверждению в соответствии с частью 3 статьи 253 ТК, то при определении дифференцированных норм в зависимости от характера работы целесообразно (если часть 2 этой статьи будет запрещать регулярную переноску тяжестей женщинам) выделить отдельную рубрику "Подъем и переноска тяжестей при чередовании с другой работой", предусмотрев в ней (с учетом мнения медиков) более низкие нормы по сравнению с нормами, установленными для случаев нерегулярного подъема и перемещения тяжестей.

Представляется также, что новые предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме, переноске и перемещении тяжестей необходимо дифференцировать и в зависимости от их возраста, поскольку, по данным медиков, в разном возрасте они обладают неодинаковой мышечной силой. Например, в возрасте 20 лет мышечная сила женщин составляет 65% физической силы мужчины, а в 55 лет - только 54% силы мужчины соответствующего возраста

В целях обеспечения охраны здоровья и социальной защиты работников проект Программы "Здоровье работающего населения России на 2004 - 2015 гг. ", подготовленный Российской академией наук совместно с Минздравсоцразвития России, предусматривает разработку нормативных актов о заключении срочных трудовых договоров при приеме на работу в особо вредных условиях труда (см. с.119 названного проекта).

На первый взгляд указанная позиция проекта Программы может показаться весьма заманчивой, особенно применительно к женщинам, поскольку срочный трудовой договор ограничит время их контакта с неблагоприятными факторами производственной среды. Однако представляется, что при наличии большого числа работ, выполняемых женщинами в особо вредных и (или) опасных условиях, массовое заключение с ними срочных трудовых договоров не приведет к желаемым результатам. Прежде всего для обеспечения соблюдения этого правила будет сложно разработать механизм его реализации (установить критерии для выявления работ с особо вредными условиями труда, где следует заключать срочные трудовые договоры; определить, кто ответственно может заниматься выявлением таких работ и утверждать их перечни; предусмотреть, кто должен осуществлять контроль за тем, чтобы женщина выполняла работу в пределах только одного срока, особенно при упразднении трудовых книжек и т.д.)

Кроме того, такая практика может привести к снижению заинтересованности работодателей в повышении профессионального мастерства персонала и к замедлению процесса оснащения производства новым оборудованием и технологиями, так как этот процесс не стимулируется предоставлением работникам компенсаций за неблагоприятные условия труда.

Наряду с совершенствованием законодательства о рабочем времени беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, для обеспечения оптимального режима их работы необходимо также внесение некоторых изменений и дополнений в нормативные положения, касающиеся времени их отдыха.

Российское законодательство по вопросу о размере пособия за время отпуска по беременности и родам в целом согласуется с

международными актами.

Так, в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100% среднего заработка.

Вместе с этим названная статья предусматривает два исключения из этого правила:

1. Размер пособия по беременности и родам не может превышать максимальный размер пособия по беременности и родам, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на очередной финансовый год (пункт 2 статьи 11 названного Закона).

2. Застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда, с учетом этих коэффициентов (пункт 3 статьи 11 этого же Закона).

Представляется, что соблюдение указанных принципов особенно необходимо во втором случае, когда размер пособия по беременности и родам подлежит уменьшению по той причине, что длительность страхового стажа у женщин составляет менее 6 месяцев.

Даже если предположить, что указанное ограничение установлено в целях сбережения средств Фонда социального страхования РФ и предупреждения возникновения таких ситуаций, когда некоторые неработающие женщины устраиваются на работу по сговору с работодателем лишь ради получения пособия по беременности и родам, оно не может быть оправдано. Необходимо иметь в виду, что ряды тружениц постоянно пополняются женщинами, которые не могут иметь требуемого страхового стажа для получения пособия по беременности и родам в размере 100% среднего заработка по уважительной причине. К таким женщинам относятся лица женского пола, поступившие на работу после окончания общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального профессионального образования, образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, а также женщины, принятые на работу при содействии органов службы занятости, где они длительное время состояли на учете в качестве безработных, и др.

Помимо пособия по беременности и родам социальная защита материнства исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ осуществляется путем выплаты женщинам пособия при рождении ребенка на приобретение предметов ухода за ним (статьи 3 и 12 Федерального закона от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей") и других пособий, предусмотренных данным Законом. Дополнительные пособия в связи с рождением ребенка выплачиваются в соответствии с колдоговорами. Подобная практика заслуживает распространения.

Представляется, что формирующийся в регионах порядок обеспечения беременных женщин и кормящих матерей полноценным питанием нельзя признать оптимальным, так как он не может в полной мере устранить сложившуюся несбалансированность рационов питания этих женщин

По-видимому, в целях создания более прочной материальной основы для реального обеспечения беременных женщин и кормящих матерей полноценным питанием помимо средств, выделяемых субъектами Российской Федерации, должны выделяться определенные гарантированные средства из федерального бюджета подобно тому, как они выделяются на финансирование мероприятий, включенных в Федеральную целевую программу "Дети России" на 2007 - 2010 гг., а в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, следует учитывать необходимость обязательного вклада работодателей в обеспечение беременных женщин и кормящих матерей питанием.

Создание особой охраны труда женщин - важнейшая социальная проблема для всех стран. Ряд международных конвенций МОТ предусматривает ее создание в каждой стране. Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся согласно ст.38 Конституции РФ под защитой государства.

Соблюдение норм законодательства о труде и охране труда женщин проверяется государственными инспекциями труда как в ходе комплексных проверок (по всем основным институтам трудового права), так и в ходе специальных (тематических) проверок по данному вопросу (охрана труда), а также в связи с поступившими жалобами работниц о нарушении их трудовых прав. Анализ результатов проверок показывает, что нарушения трудовых прав женщин, в том числе условий и охраны их труда, имеют достаточно распространенный характер, поэтому проблема соблюдения их прав продолжает оставаться одной из наиболее актуальных в сфере социально-трудовых отношений.

## Заключение

Женщины и лица с семейными обязанностями являются специальными субъектами международного трудового права, которым принадлежат как неотъемлемые права человека и гражданина, основные права в сфере труда, так и специальные права и гарантии, закрепленные рядом международных актов и Российским законодательством.

Необходимость специального правового регулирования труда женщин, обусловлена их физиологическими особенностями, а также масштабами и длительностью периодов женской безработицы, ростом числа домохозяйств, возглавляемых женщиной. Потребность в специальных нормах, регламентирующих труд лиц с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, обусловлена положением рассматриваемой категории среди иных претендентов на рабочие места на рынке труда, сложностью их трудоустройства, необходимостью построения трудового процесса с учетом выполняемых ими семейных и опекунских обязанностей.

В результате проведенного анализа норм, содержащихся в статьях Трудового кодекса Российской Федерации, была выявлена неточность в определении лиц с семейными обязанностями. Понятие "лица с семейными обязанностями" должно быть определено следующим образом. Это "лица, состоящие в родстве или свойстве, связанные личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта наличия детей, необходимости осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также обязанности материального содержания члена семьи".

Наряду с одинокой матерью (с учетом требования равносопоставимости понятий) одинокий отец и одинокое лицо, усыновившее ребенка, должны быть наделены гарантиями при расторжении трудового договора.

Необходимо усилить антидискриминационную направленность при регулировании процедуры приема на работу. Для этого предложено законодательно закрепить требования о недопустимости указания пола работника в объявлениях о найме на работу; обязать работодателя принимать на работу лиц наименее представленного в организации пола; процедуру отбора кадров упорядочить путем применения научно-обоснованных тестов профессиональных возможностей и квалификации.

Среди норм о предоставлении льгот и гарантий исследуемой категории работников существуют противоречия. В связи с этим необходимо закрепить за работниками, вне зависимости от пола, возможность использования таких льгот и гарантий (установление запрета отказа в приеме на работу по мотиву наличия детей претендентам вне зависимости от пола; ограничение направления в командировки, привлечения к сверхурочным работам; использование перерыва для кормления ребенка, отпуска по уходу за больным ребенком на дому, некоторые другие случаи).

Рекомендовано с целью совершенствования нового для российского законодательства положения о возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери: исключить из перечня оснований увольнения несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, в случае необходимости применять институт простоя; случай, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия либо аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, исключить из числа оснований увольнения по инициативе работодателя; уточнить такое основание увольнения, как предоставление работником заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, путем указания на отношение предоставленных ложных сведений к сведениям, определяющим условия выполнения трудовой функции.

Возможно применение в российском трудовом законодательстве ряда зарубежных норм, целесообразно применение аналогичных мер воздействия на рынок труда: установление продолжительности оплачиваемого отпуска по беременности и родам в зависимости от очередности ребенка в семье; установление удлиненного отпуска по беременности и родам одиноким матерям; использование отпусков по уходу за ребенком для снятия давления на рынок труда.

## Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (с изм. от 30 декабря 2008 г) [Текст]: офиц. текст // СЗ РФ. - 2008.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г.]: офиц. текст: по состоянию на 22 сентября 2009 г. - М.: ОМЕГА-Л, 2009. - 188 с. - (Кодексы Российской Федерации). - 12 000 экз. - ISBN 978-5-370-01658-5.
3. Федеральный закон № 81-ФЗ от 19 мая 1995 г. "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (в ред. от 22 декабря 2006г) [Текст] // СЗ РФ. - 2009.
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.93 № 105 “О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную" (в ред. от 22 июля 2006г) [Текст] // СЗ РФ. - 2009.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.00 № 162 “Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин” (в ред. от 9 декабря 2008г) [Текст] // СЗ РФ. - 2009.
6. Постановление Правительства РФ № 6 от 8 января 1996 г. "О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации" (в ред. от 25 декабря 2006 г) [Текст] // СЗ РФ. - 2008.
7. Постановление Правительства РФ N 172 от 21 марта 2007 г. "О федеральной целевой программе "Дети России" на 2007 - 2010 годы" (с изменениями от 23 июля 2009 г) [Текст] // СЗ РФ. - 2009.
8. Анисимов Л.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ [Текст] / Л.Н. Анисимов. // Трудовое право. - 2006. - N12. - С.26 - 33.
9. Ванюхин В. Беременность по закону [Текст] / В. Ванюхин. // Корпоративный юрист. -2007. - N11. - С.16 - 17.
10. Егоров, В. Бремя беременности [Текст] / В. Егоров. // "эж-ЮРИСТ". - 2009. - N30. - С.15 - 23.
11. Желтов О.Б. Охрана труда лиц с семейными обязанностями по трудовому законодательству РФ [Текст] / О.Б. Желтов. // Охрана прав несовершеннолетних и развитие законодательства о семье. Материалы конференции 19 декабря 2008 г. - 2009. - С.21 - 25.
12. Ильина О.Ю. К вопросу о равенстве мужчины и женщины в семейных правоотношениях [Текст] / О.Ю. Ильина. // Современное право. - 2007. - N8. -С.75 - 79.
13. Колосовский А.В. Конституционные гарантии регулирования труда женщин и ответственность за их нарушение [Текст] / А.В. Колосовский. // Трудовое право. -2008. - N3. - С.42 - 47.
14. Петров А.Я. Изменение трудового договора [Текст]: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ / А.Я. Петров. // Законодательство и экономика. - 2009. - N5. - С.5 - 11.
15. Петров А.Я. Особенности правового регулирования труда работников нефтегазовой отрасли [Текст] / А.Я. Петров. // Трудовое право. - 2008. - N5. - С.50 - 59.
16. Петров А.Я. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников и система российского трудового права [Текст] / А.Я. Петров. // Трудовое право. - 2007. - N10. - С.16 - 31.
17. Петров А.Я. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников и система российского трудового права [Текст] / А.Я. Петров. - // Трудовое право. - 2008. - N10. - С.16 - 32.
18. Петрушина С.Н. Особая охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями [Текст] / С.Н. Петрушина. // Труды филиала МГЮА в г. Вологде. - Вып.7. - Вологда, 2008. - С.143 - 155.
19. Решетникова А. Защита прав женщин в сфере трудовых отношений [Текст] / А. Решетникова. // Юрист. - 2008. - N5. - С.23 - 26.
20. Сонин А.И. По итогам I полугодия 2008 года Государственной инспекцией труда выявлено более 76 тысяч различных нарушений [Текст] / А.И. Сонин. // Журнал российского права. - 2008. - N10. - С.21 - 27.
21. Суняева Р.Л. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями [Текст] / Р.Л. Суняева. // Гражданин и право. - 2007. - N6. - С.58 - 70.
22. Ташбекова И.Ю. Государственная политика России в конце ХХ века в регулировании труда несовершеннолетних и женщин [Текст] // Научные труды РАЮН. В 3-х томах. - М.: Юрист, 2008, вып.8 Т.2. - С.737 - 740.
23. Шептулина Н.Н. Защита материнства нормами трудового права [Текст] / Н.Н. Шептулина. // Журнал российского права. - 2008. - N9. - С.68 - 76.
24. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников [Текст] / Н.Н. Шептулина. // Трудовое право. - 2004. - N6. -С.21 - 24.

## Приложение А

Не допускается применение труда женщин на следующих видах работ:

1) работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную;

2) подземные работы;

3) металлообработка;

4) строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы;

5) горные работы;

6) геологоразведочные и топографо-геодезические работы;

7) бурение скважин;

8) добыча нефти и газа;

9) черная металлургия;

10) цветная металлургия;

11) ремонт оборудования электростанций и сетей;

12) производство абразивов;

13) электротехническое производство;

14) радиотехническое и электронное производства;

15) производство и ремонт летательных аппаратов;

16) судостроение и судоремонт;

17) химические производства;

18) производство и переработка резиновых смесей;

19) переработка нефти, газа, сланцев и угля, выработка синтетических нефтепродуктов, нефтяных масел и смазок;

20) лесозаготовительные работы и лесосплав;

21) производство целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них;

22) производство цемента;

23) обработка камня и производство камнелитейных изделий;

24) производство железобетонных и бетонных изделий и конструкций;

25) производство теплоизоляционных материалов;

26) производство мягкой кровли и гидроизоляционных материалов;

27) производство стекла и стеклоизделий;

28) текстильная и легкая промышленность;

29) пищевая промышленность;

30) железнодорожный транспорт и метрополитен;

31) автомобильный, морской и речной транспорт;

32) гражданская авиация;

33) связь;

34) полиграфическое производство;

35) производство музыкальных инструментов;

36) сельское хозяйство;

37) работы, выполняемые в различных отраслях экономики.