СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Понятие особенностей регулирования труда отдельных категорий работников 6

2. Особенности регулирования труда женщин в главе 41 ТК РФ 8

3. Время отдыха: отпуска, перерывы на кормление ребенка, дополнительные выходные дни 13

4. Гарантии и льготы женщинам, и лицам с семейными обязанностями 25

Заключение 30

Список литературы 32

Приложение № 1. 33

Приложение № 2. 34

Введение

С 1 февраля 2002 года вступил в действие новый Трудовой кодекс Российской федерации (далее – ТК РФ), который пришел на смену КЗоТ РФ, регулировавшему трудовые отношения почти 30 лет. За это время произошли кардинальные изменения и в политической жизни страны, и в ее экономике. Рыночные отношения пришли в глубокое противоречие с нормами трудового законодательства, концепция которого была сориентирована на государственные предприятия и учреждения как единственных работодателей.

В условиях перехода к рыночной экономике, всемерного развития договорного регулирования важной целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Это проявляется в том, что государство устанавливает гарантии как для всех работников (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, продолжительности отпуска и др.), так и отдельно для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (труд женщин, лиц с семейными обязанностями, работников моложе 18 лет, инвалидов,), а также определяет процедуру согласия между участниками трудовых отношений и порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров.

ТК содержит нормы, цель которых – создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей. В отличие от ранее действовавшего настоящий Кодекс более подробно регулирует отношения, возникающие в связи с обеспечение охраны труда. Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены – конституционное положение (ст. 37 Конституции РФ). Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложены на работодателей. Эта обязанность носит всеобщий характер. Для обеспечения безопасных условий труда характерно сочетание общих норм, распространяемых на всех работников, и специальных норм, предусматривающих дополнительные гарантии на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также для отдельных категорий работников с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей (молодежь, женщины, инвалиды и др. Раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»).

В новом Трудовом кодексе содержатся основные направления государственной политики в области охраны труда, ее нормативные требования, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, обязанности работника в этой области, гарантии права работников на труд и условиях, соответствующих требованиям охраны труда, положения об органах управления охраны труда, порядок и условия расследования и учета несчастных случаев, источники финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Среди федеральных законов о труде основополагающим является новый Трудовой кодекс, а это значит, что он имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все они должны соответствовать ТК, что обеспечивает единство законов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также играет важную роль в устранении законодательных противоречий, отрицательно отражающихся на правоприменительной практике.

Как видим, обновление трудового законодательства требует внимательного изучения норм нового Трудового кодекса РФ и практики его применения. Поэтому закономерно, что очень важным, завершающим этапом освоения теоретических знаний, раскрытых на лекциях преподавателями, является усердный труд по самостоятельному изучению дополнительных источников информации, и как следствие, написание курсовой работы, закрепляющей усвоенный материал

Целью работы является углубление, закрепление и конкретизация знаний Трудового права, конкретно, изучение темы «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», без отличного знания которого, могут возникнуть и возникают проблемы не только в профессиональной деятельности юридических и физических лиц, работников и работодателей, но и в повседневной жизни любого гражданина.

Данная тема очень актуальна, 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.

Раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» самый обширный в структуре нового ТК; он содержит нормы регулирования отдельных категорий работников с 40 по 55 главы, но мой выбор темы «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», основывается не только на ее актуальности, но и по тому, что я женщина, будущая мать, и мне в первую очередь важно на профессиональном уровне знать, как будет регулироваться моя трудовая деятельность, какие условия труда, отдыха и гарантии предоставляет трудовое законодательство.

Признаюсь, что при написании данной работы, испытывала трудности, в связи с тем, что литературных и научно-практических источников, по данной теме еще не очень много. Поэтому работа строилась на основании исследования самого Трудового кодекса РФ, нормативно-правовых актов содержащих изучаемую норму трудовых отношений (например, «Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин» утверждены Госкомсанэпидемнадзором России и Минздравом России 21-23 декабря 1993 г), научно-практических комментариев к Трудовому кодексу РФ, (в частности на мой взгляд наиболее полный «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» /Ответственный редактор д.ю.н., профессор Ю.П. Орловский – М.:Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2002), а также лекционных материалах.

1. Понятие особенностей регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, включая и лиц, указанных в теме моей курсовой работы, ограничивающие применение общих норм трудового права либо предусматривающие дополнительные гарантии, устанавливаются только в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ и другими федеральными законами.

В соответствии со ст. 251 ТК РФ **–** Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляются в Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ, и исходит из общепризнанных принципов и норм международного права. Так, закрепляя в ст. 6 признание права каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах»[[1]](#footnote-1), принятый ООН 16.12.66, подчеркивает в 10 статье необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей: п. 2. Особая охрана должна предоставляться матерям в течение разумного периода до и после родов. В течение этого периода работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению[[2]](#footnote-2).

Дети и подростки, говорится в Пакте, должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для жизни или могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Кроме того, государства должны установить возрастные пределы, ниже которых пользование платным детским трудом запрещается и карается законом[[3]](#footnote-3).

Приведенные положения Пакта получили дальнейшее развитие и конкретизацию в ратифицированных Россией актах: Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Конвенции о правах ребенка (1989), Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (1981).

Закрепляя общие принципы регулирования прав граждан в сфере труда и конкретные права в этой сфере, Пакт предусматривает, что закрепленные в нем права могут ограничиваться только законом и лишь постольку, поскольку это совместимо с природой указанных прав исключительно с целью способствовать общему благосостоянию (Ст. 4 Пакта).

Как видно, целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников, в т.ч. право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на ограничение рабочего времени; предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; на заработную плату, позволяющую вести достойное человека существование ему самому и его семье, и др.

Именно соблюдение принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод требует неодинакового подходы к участникам трудового процесса, т.е. подхода в зависимости либо от их общественно значимых особенностей (возраста, выполнения функций материнства, состояния трудоспособности и т.д.), либо от условий, в которых приходится работать (в неблагоприятных природно-климатических условиях, в условиях выполнения работы вне места постоянного проживания работников и др.).

Необходимость учета указанных обстоятельств привела к установлению специальных норм права, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам в отношении одних работников, либо норм права, устанавливающих дополнительные гарантии для других. Наличие таких норм, сгруппированных в зависимости от их принятия, обусловило необходимость их закрепления в ТК в виде самостоятельного раздела «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

## 2. Особенности регулирования труда женщин в главе 41 ТК РФ

В отличие от прежнего законодательства (ч. 1ст. 160 КЗоТ), где говорилось: ***Запрещаетс****я применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию)[[4]](#footnote-4),* Трудовой кодекс в ч.1. ст 253 **не запрещает** применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а **ограничивает**  их труд на указанных работах. Это позволяет рассматривать данную норму, как установление одной из существенных особенностей правового регулирования труда женщин, в большей мере соответствующей общепризнанным принципам и нормам международного права и Конституции РФ и обеспечивающей женщинам **свободу выбора**  рода деятельности.

Теперь запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. (ст. 253 ч.2)

До утверждения новых перечней производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, можно руководствоваться «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» [[5]](#footnote-5), утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25.02. 2000 № 162.

В названном Перечне такие работы определены по отраслям хозяйства, производствам и видам работ, однако по количеству запрещенных для женщин работ новый Перечень несколько отличается от прежнего Списка. В перечень включены работы, предусмотренные ранее другими актами: подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных и некоторые работы в сельском хозяйстве (**например:** 419. Выполнение операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (в возрасте до 35 лет); 420. Обслуживание быков - производителей, жеребцов - производителей, хряков).

Но как отмечается в п. 1 примечаний к Перечню *в случаях, когда на работах (профессиях, должностях) включенных в указанный перечень, будут созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами аттестации рабочих мест, положительными заключениями государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора РФ, работодатель может применять на этих работах труд женщин.*

При обнаружении должностными лицами органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде факта незаконного приема женщины на работу с вредными условиями труда они выдают работодателю обязательное предписание или вносят «представление об устранении выявленного нарушения законодательства об охране труда». В этом случае работодатель может предложить женщине другую работу по той же профессии (специальности). При отсутствии такой работы либо отказе женщины от перевода на другую работу трудовой договор с ней следует прекратить (ст. 84 ТК) как с принятой на работу в нарушение Перечня.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, в соответствии со ст. 298 ТК, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

В производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны соответствовать установленным гигиеническим нормативам и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства.

Ответственность за выполнение требований санитарных правил и норм возлагается на работодателей.

При подборе рабочих мест, наиболее приемлемых для различных категорий женщин, а также при создании для них рабочих мест, целесообразно руководствоваться научными критериями по оценке условий труда в соответствии с «Научно обоснованными медико-биологическими критериями по оценке условий труда с целью определения показаний к применению труда женщин»[[6]](#footnote-6), утвержденными Минтрудом России по согласованию с Минздравом России 12.02.97.

Использование этих критериев позволяет определить: рекомендуемые для применения труда женщин рабочие места; разрешаемые для применения труда женщин рабочие места при условии осуществления профилактических мероприятий; запрещенные для применения труда женщин рабочие места.

Одним из существенных критериев для определения тяжести трудового процесса является масса поднимаемых и перемещаемых тяжестей вручную и динамическая нагрузка на организм в течение смены, измеряемая в кгм. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 06.02.93 № 105 (см. **приложение №1**)

Статья 254 ТК РФ гласит, что беременным женщинам по их заявлению снижаются нормы выработки либо эти женщины переводятся на другую работу, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Необходимость снижения норм выработки, норм обслуживания, уровень снижения этих норм, а также необходимость перевода беременной женщины на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, и вид данной работы определяются медицинским заключением.

В соответствии с Гигиеническими рекомендациями[[7]](#footnote-7) беременным женщинам устанавливаются – в соответствии с медицинским заключением – нормы выработки со снижением в среднем на 40% от постоянной нормы при сохранении среднего заработка по прежней работе.

Беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса и пр.

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов (условия воздействия излучения, вибрации, ультразвука, потенциально опасных химических веществ, а также ПВЭМ и др), работодателям по согласованию с соответствующим выборным профсоюзом и с участием женских общественных организаций рекомендуется устанавливать – в соответствии с медицинскими требованиями – рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому, а также создавать специальные участки для применения их труда.

*Прежняя работа* женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, *не может выполняться* в случаях, когда она (в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов) несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается медицинским заключением, либо связана с разъездами, не допускает отлучек в рабочее время и т.п.

Отказ администрации беременной женщины в облегчении условий труда по выполняемой или в переводе на более легкую работу, а женщине, имеющей детей в возрасте до 1,5 лет, - в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней можно оспорить в судебном порядке. Если суд признает заявленные требования обоснованными, он может вынести решение о переводе заявительницы на другую работу (хотя, по моему мнению, вряд ли беременная женщина будет подвергать себя нервному стрессу, обращаясь к «работающему со скрипом и пробуксовкой механизму» судебной системы. Для этого в нашей стране пока еще не созданы необходимые условия).

При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, за ними сохраняются некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода: **например,** *при переводе беременной женщины с работы, предусмотренной списками работ, производств и пр., дающих право на пенсию в связи с особыми условиями труда, на другую работу, не связанную с особыми условиями труда, такая работа приравнивается к предшествовавшей. В таком же порядке в специальный трудовой стаж засчитывается работа, дающая право на льготную пенсию в связи с особыми условиями труда, время, когда беременная женщина не работала до решения вопроса о ее трудоустройстве в соответствии с медицинским заключением*[[8]](#footnote-8)*.*

Коллективными договорами и отраслевыми соглашениями для указанных женщин могут устанавливаться дополнительные льготы.

Беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, проходят там обязательное диспансерное обследование (врачебные осмотры, рентгенологические, лабораторные и другие специальные медицинские исследования). Периодичность диспансерных обследований определяется медицинским учреждением в зависимости от состояния здоровья беременной женщины, характера выявленных у нее осложнений, особенностей условий труда и иных существенных факторов. Время обследований может приходиться на рабочее время и подтверждаться справкой соответствующего лечебного учреждения.

Поэтому в соответствии со ст. 254 ТК за беременными женщинами, проходящими обязательное диспансерное обследование в медицинских учреждениях, сохраняется средний заработок по месту работы, исчисляемый в установленном порядке.

## 3. Время отдыха: отпуска, перерывы на кормление ребенка, дополнительные выходные дни

В соответствии со ст. 106 ТК каждому работнику, при осуществлении трудовых отношений гарантируется время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видом времени отдыха в частности являются отпуска. Отпуск как вид времени отдыха представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней) предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности). Различаются: ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114 ТК); отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 37 Конституции РФ гарантируется **всем лицам, работающим по трудовому договору.** Поступив на работу по трудовому договору, работник вправе требовать предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с действующим законодательством. Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от вида организации, в которой они трудятся, места выполнения трудовых обязанностей, формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

За время отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Это – одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка.

Лицам, о которых говорится в главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» ТК РФ, ежегодные и дополнительные оплачиваемые отпуска, перерывы в работе для кормления ребенка, и дополнительные выходные дни, предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников в ст. 255 «Отпуска по беременности и родам»; ст. 256 «Отпуска по уходу за ребенком»; ст. 257 «Отпуска работникам, усыновившим ребенка» ст. 258 «Перерывы для кормления ребенка»; ст. 262 «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства»; ст. 263 «Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми».

Теперь, последовательно рассмотрим гарантии, закрепленные данными статьями.

**Статья 255. «Отпуска по беременности и родам»,** гарантирует работающим женщинам при обращении к работодателю с письменным заявлением, в соответствии с медицинским заключением предоставление отпуска по беременности и родам **продолжительностью 70** (в случае многоплодности беременности – 84) календарных дней **до родов и 70** (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней **после родов** с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Профессор Орловский Ю.П. в своем комментарии[[9]](#footnote-9) к данной статье дополняет, что в соответствии с некоторыми нормативными актами, продолжительность отпуска по беременности и родам для отдельных категорий женщин увеличена. Так, в соответствии с п.7. ч.1 ст.13; п.8 ч.1 ст. 18 и ст. 20 Закона о Чернобыле, женщинам подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, дородовый отпуск предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

Гарантированная продолжительность оплачиваемого отпуска по беременности и родам определяется законодательством Российской Федерации. Продолжительность отпуска может быть увеличена в соответствии с законодательными актами республик в составе Российской Федерации, правовыми актами автономной области, автономных округов, краев, областей, городов Москвы и Санкт - Петербурга. (Ч.4.ст. 23 Основ законодательства РФ)[[10]](#footnote-10)

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании больничного листка, выданного соответствующим медицинским учреждением.

Поскольку продолжительность отпуска по беременности и родам исчисляется в календарных днях, в счет этого отпуска засчитываются не только рабочие, но также выходные и праздничные дни. Послеродовой отпуск исчисляется со дня родов, включая и день родов.

В целях повышения эффективности диспансеризации беременных женщин, охраны их здоровья и здоровья новорожденных детей ст. 255 ч.2 установлено, что отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщинам полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, в том числе дающий право на ежегодный отпуск.

В течение отпуска по беременности и родам женщинам сохраняется ряд льгот, которыми они пользовались ранее: женщинам, ддо наступления отпуска занятым на работах, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, это питание выдается за все время отпуска по беременности и родам. Если женщина в период этого отпуска не может получать лечебно-профилактическое питание в виде горячих завтраков, то питание разрешается (в порядке исключения) по справке врачебной комиссии выдавать в виде готовых блюд на дом ( ст. 222 и комментарии к ней).

В соответствии ст. 10 Закона о пособиях гражданам, имеющим детей (последней редакции) женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до12 недель), при предоставлении отпуска по беременности и родам выплачивается единовременное пособие в размере (на данный момент) **300 рублей.**

Главное таинство природы – рождение человека, и хотя наука сейчас шагнула очень далеко, и на свет появляются «люди из пробирки», пока без женщины в этом таинстве ни как не обойтись. Но для полноценного вынашивания, рождения, кормления и воспитания необходимо время, и это долгий процесс. Поэтому, учитывая все это, законодатель в работнике-женщине, осуществляющую трудовую деятельность на договорных условиях, видит главное – мать, и законодательно гарантирует в соответствии со ст. 256 отдых по уходу за ребенком до достижения им **возраста трех лет**. При этом мать и ребенок не остаются без средств к существованию, а им гарантируются порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска, которые определяются федеральным законом.

Указанные отпуска предоставляются по заявлению женщин полностью или частями в пределах установленного срока и оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу, это ее право, но она должна подать об этом заявление. Ее выход на работу также оформляется приказом или распоряжением работодателя. Если в предоставлении прежней работы ей отказано, то, защищая свои законные права, женщина вправе предъявить иск в суд.

Возможность реального использования женщиной дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет обеспечивается двумя путями:

* на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет женщине выплачивается ежемесячное пособие из средств Фонда социального страхования России в размере 500 рублей, независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход.[[11]](#footnote-11)
* в соответствии со ст. 1 Указа Президента РФ «О повышении размера компенсационных выплат отдельным категориям граждан»[[12]](#footnote-12), в период использования женщиной отпуска по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет ей выплачивается денежная компенсация в размере 50 руб. за счет средств, выплачиваемых на оплату труда (щедро, ни чего не скажешь!) (**Приложение № 2)**

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет может быть использован полностью либо частями также **отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном,** фактически осуществляющими уход за ребенком. При оформлении отпуска этим лицам они представляют справку с места работы (службы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. Эти документы вместе со своим заявлением отец или другой родственник представляет по месту работы. В аналогичном порядке оформляется отпуск по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

Поскольку за женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, в соответствии с п.4 ст. 256 ТК, сохраняется место работы (должность) и она может в любое время прервать отпуск и вернуться на работу, таким же правом пользуются и родственники, получившие отпуск по уходу за ребенком.

По желанию женщины (отца ребенка, бабушки, деда или другого родственника, опекуна) в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Профессор Орловский Ю.П. в своем комментарии[[13]](#footnote-13) обращает внимание, что «поскольку в приведенной норме не оговаривается, что это касается только основного места работы, следует полагать, что на указанных условиях можно работать и по совместительству в другой организации. За лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому, на период этого отпуска сохраняется право на получение ежемесячного пособия»

Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста **3 лет включается как в общий, так и непрерывный стаж работы,**  а также в стаж работы по специальности.

В то же время предоставление ежегодного отпуска отодвигается на время, равное продолжительности отпуска по уходу за ребенком. Разумеется, это не лишает работника, использующего отпуск по уходу за ребенком, если он работает на данном предприятии не первый год, права пользования полным (а не пропорциональным) ежегодным отпуском в любое время года авансом согласно установленному графику отпусков (ст. 123 ТК).

Грустная статистика свидетельствует, что число брошенных детей (отказников) и детей-сирот, увеличивается на территории постсоветского государства, год от года. И как заявила министр РФ Валентина Матвиенко «эта проблема приобретает по размаху национальный масштаб». Но хочется верить, в хорошее и как поется в детской песенке «Ведь так не бывает на свете, чтоб были потеряны дети». И работникам, в соответствии со ст. 257, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 № 719 (СЗ РФ. 2001. № 43 ст.4001). в соответствии с установленным порядком для получения отпуска по уходу за ребенком работник, усыновивший ребенка (детей) должен подать по месту работы заявление с указанием в нем вида отпуска и его продолжительности и представить документ, подтверждающий право работника на его получение (решение суда об установлении усыновления ребенка (детей) либо свидетельства о рождении ребенка.

При оформлении отпуска по уходу за ребенком одним из супругов представляется справка с места работы (службы, учебы) другого супруга о том, что указанные в ст. 257 отпуска по уходу за ребенком им не используются или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном в с ч.4 ст. 257.

Предоставление работникам отпусков в связи с усыновлением ребенка и отпусков по уходу за усыновленным оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо данного отпуска, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Работникам, усыновившим детей на период отпуска назначается и выплачивается пособие в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ.

Статья 258 «Перерывы для кормления ребенка», гарантирует, что детки, работающих мам, не будут кричать – от голода. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Как видим, дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не только матерям, кормящим детей грудью, а всем женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, в т.ч. усыновившим ребенка либо установившим над ним опеку. Тем самым обеспечиваются одинаково благоприятные условия для вскармливания детей указанного возраста. При этому не устанавливается количество предоставляемых перерывов и конкретную продолжительность каждого из них, поскольку частота и продолжительность этих перерывов зависит от состояния здоровья вскармливаемых детей и их количества, продолжительности рабочей смены, режима труда и других факторов.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммарном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

В случаях, когда работа не допускает отлучек для кормления ребенка, женщина должна в соответствии со ст. 254 ТК переводится на другую работу с сохранением прежнего заработка.

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

Статья 262 ТК РФ гласит: - «Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются **четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц**, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Когда я писала данную работу, я вспомнила интервью главного педиатра области, в котором он высказывал озабоченность детской смертность и ростом рождения детей-инвалидов. Я цифр конкретных не помню, но в памяти отложилось, что каждый второй ребенок, уже при рождении имеет ту или иную патологию и проблемы со здоровьем. Высокий процент этой грустной статистики, я увязываю не только с ужасающей экологической обстановкой, социальной напряженностью и низким уровнем жизни, но и в связи с тем, что матерями этих ребятишек чаще становятся мамы, которые тоже имеют проблемы со здоровьем, в связи с введением платных медицинских услуг и девочки-подростки, которым еще в куклы играть нужно. Поэтому я считаю, что в условиях, когда число не только специализированных детских учреждений, но обыкновенных детских садов, катастрофически снижается, и у работающих родителей дети, чаще всего находятся у бабушек и дедушек, то данная статья, гарантирующая дополнительное время на общение с ребенком родителям, **весьма актуальна** в данное время. Хотя, я неоднократно слышала о том, что многие новые нормы, предусмотренные трудовым законодательством, еще **кое-как соблюдаются** на государственных предприятиях и бюджетных организациях, но большинство так называемых «новорусских фирм», отличаются закостенелым консерватизмом в трудовых отношениях, либо вообще игнорируют законодательные нормы, устанавливая «свои правила игры».

Теперь рассмотрим закрепленный ст. 262 ТК порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней, который регулируется разъяснением[[14]](#footnote-14) «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц, одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми–инвалидами» от 04.04. 2000. В разъяснении предусмотрено, что 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) руководителя организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении[[15]](#footnote-15).

Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

Справка из органов социальной защиты населения представляется ежегодно; с места работы другого родителя – при каждом ежемесячном обращении с просьбой предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни.

В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского уходя (лишения свободы, служебных командировок свыше календарного месяца одного из родителей и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, 4 дополнительных выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя. В таком же порядке указанные выходные дни предоставляются одиноким матерям.

В случаях, когда один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях, а другой самостоятельно обеспечивает себя работой (например, является индивидуальным предпринимателем, частным нотариусом, частным охранником, адвокатом и т.д.), 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях, при предъявлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Если одним из родителей дополнительные выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дни.

Нужно помнить, что 4 дополнительных выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на эти дни.

Как отмечает профессор Орловский Ю.П. в своем комментарии[[16]](#footnote-16): - «… в случае, если один из родителей не работает (не состоит в трудовых отношениях, в т.ч. признан в установленном порядке безработным; самостоятельно не обеспечивает себя работой), второму родителю предоставляются **2 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц** для ухода за детьми-инвалидами. Только 2 выходных дня одному из работающих родителей предоставляются и в случае, если им не представлена справка с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дня **не увеличивается**. Дополнительные выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце родителем в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявлении листка нетрудоспособности).

Ст. 262 гарантирует, что оплата дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами. Профессор Орловский Ю.П. уточняет – «оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ».

Предусмотренный ч. 2 ст. 262 дополнительный выходной день в месяц предоставляется по письменному заявлению при желании женщин, работающих в **сельской местности**, только при наличии у них детей (ребенка).

Дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы, в соответствии со ст. 319 ТК, предоставляется также одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В соответствии со ст. 263 - «Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.» Как отмечает профессор Орловский Ю.П. в своем комментарии[[17]](#footnote-17): - «из содержания статьи следует, что дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, предоставляется не во всех организациях, как предусматривалось в ч. 2. Ст.76 КЗоТ, а только в тех, где такой отпуск предусмотрен коллективным договором. Причем в случаях, когда в данной организации работают оба родителя, каждый из них в праве обратиться с письменным заявлением о предоставлении ему (в удобное для него время) дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.»

Указанный отпуск по желанию работников, имеющих на него право, в соответствии с трудовым законодательством (ст. 263 ТК РФ), может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо частями). Перенесение этого отпуска на следующий год **не допускается**.

В случаях, когда ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет воспитывает опекун (попечитель), он также вправе воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

## 4. Гарантии и льготы женщинам, и лицам с семейными обязанностями

В соответствии со ст. 164 **Гарантии** – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Гарантии, установленные при заключении трудового договора, в частности возможность обжаловать в суд отказ в заключении трудового договора, являются способом защиты прав работника.

Гарантии, содержащиеся в главе 41 ТК РФ «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» в ст. 259, 260, 261, 264 позволят беременной женщине в предусмотренных условиях и случаях получить льготы и защитить себя и будущего ребенка от произвола в трудовых отношениях со стороны работодателя.

Ст. 259 «Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время и выходные и нерабочие праздничные дни» закрепляет гарантии, распространяющиеся соответственно, на: беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами своей семьи в соответствии с медицинским заключением. В первой части она **запрещает** направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни **беременных женщин.** Этот запрет установлен с целью охраны здоровья беременных женщин, обеспечения нормального хода беременности и рождениями ими здоровых детей поэтому даже при их согласии они **не могут направляться**  в командировки и привлекаться к указанным работам.

Что касается женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, то в соответствии с ч. 2 направление их в служебные командировки и привлечение к вышеперечисленным работам, допускается, но только с их **письменного согласия и при условии**, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом они должны быть под расписку ознакомлены со своим правом отказаться от служебной командировки и т.д. (по смыслу данной статьи).

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 в данной организации – это уже другая гарантия, которую закрепил новый Трудовой кодекс РФ в ст. 260 «Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.».

Предоставление данного отпуска осуществляется работодателем лишь по заявлению женщины. При отсутствии такого заявления работодатель не вправе приурочивать ежегодный отпуск женщины к ее отпуску по беременности и родам или отпуску по уходу за ребенком.

Даже при отсутствии 6-месячного стажа работы ежегодный отпуск беременной женщине и женщине, родившей ребенка, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый года работы, в счет которого включается также отпуск по беременности и родам (ст. 122 ТК).

Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам либо к отпуску по уходу за ребенком должны быть присоединены оба неиспользованных отпуска.

При совпадении ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть предоставлен по окончании послеродового отпуска или перенесен на другой срок по желанию женщины.

Теперь рассмотрим как защищает государство законные права женщин , гарантированные статьей 261 «Гарантии женщинам и женщинам имеющим детей, при расторжении трудового договора». – Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, закрепленные данной статьей, распространяются на:

* беременных женщин;
* женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, и одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);
* лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Что касается женщин, у которых срок трудового договора истек в период беременности, то как отмечает профессор Орловский Ю.П. в своем комментарии[[18]](#footnote-18): «в соответствии с ч. 2 ст. 261 работодатель обязан (по их заявлению) продлевать с ними трудовые договоры до наступления у них права на отпуск по беременности и родам, а не трудоустраивать их, как предусматривалось прежним законодательством (ч. 2 ст. 170 КЗоТ).

При рассмотрении судами исковых требований женщин, трудовой договор с которыми был расторгнут по инициативе работодателя в период беременности, они восстанавливаются судом на работе **независимо от того, было ли работодателю известно о беременности** и сохранилась ли она на время рассмотрения дела[[19]](#footnote-19).

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

Трудоустройство женщин, с которыми срок трудового договора продлевался (по их заявлению) до наступления у них права на отпуск по беременности и родам, осуществляется по их желанию после окончания времени нетрудоспособности также при содействии органов государственной службы занятости.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), а также с другими лицами, воспитывающими детей без матери, по инициативе работодателя, как и с беременными женщинами, не допускается, кроме увольнения по п.1, подп «а» п.3, 5-8, 10,11 ст. 81 ТК:

* п1. Ликвидация организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
* подп «а» п.3 – несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
* п 5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* п 6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей

а) прогула(отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

* п 7.совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* п 8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* п. 10 однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
* п. 11 представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Согласно ст. 145 УК необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, по этим мотивам – наказывается штрафом в размере от 200 до 500 минимальных размеров оплаты труда или иного дохода осужденного за период от 2 до 5 месяцев либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов.

Гарантии при расторжении трудового договора, закрепленные ч.3 ст. 261, с соответствующими исключениями впервые распространены также и на лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Ст. 264. «Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери».

К лицам, воспитывающим детей без матери, как указано в статье, относятся прежде всего отцы детей и опекуны (попечители). На практике ими могут оказаться усыновитель, отчим, а также приемный родитель (приемный отец).

Приемными отцами являются лица, принявшие вместе со своими супругами ребенка в семью на основании договора с органами опеки и попечительства на срок, указанный в договоре (ст. 151 СК). Такие родители по отношению к принятому на воспитание ребенку обладают правами и обязанностями опекунов (попечителей).

# Заключение

Подводя итоги, следует отметить, что в конце прошлого века рыночные отношения пришли в глубокое противоречие с нормами трудового законодательства, в частности, с КЗоТ РФ, регулировавшем трудовые отношения почти 30 лет, концепция которого была сориентирована на государственные предприятия и учреждения как единственных работодателей. И на смену пришел Новый Трудовой кодекс РФ и вступивший в действие с 1 февраля 2002 года.

Новый ТК содержит нормы, цель которых – создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей. В отличие от ранее действовавшего настоящий Кодекс более подробно регулирует отношения, возникающие в связи с обеспечение охраны труда. Это проявляется в том, что государство устанавливает гарантии как для всех работников (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, продолжительности отпуска и др.), так и отдельно для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (труд женщин, лиц с семейными обязанностями, работников моложе 18 лет, инвалидов).

В данной работе на основании Трудового Кодекса РФ и нормативно-правовых актах были рассмотрены особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

В соответствии со ст. 251 ТК РФ **– Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.**

Трудовой кодекс в ч.1. ст 253 теперь **не запрещает** применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а **ограничивает**  их труд на указанных работах. Это позволяет рассматривать данную норму, как установление одной из существенных особенностей правового регулирования труда женщин, в большей мере соответствующей общепризнанным принципам и нормам международного права и Конституции РФ и обеспечивающей женщинам **свободу выбора**  рода деятельности.

Лицам, о которых говорится в главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» ТК РФ, ежегодные и дополнительные оплачиваемые отпуска, перерывы в работе для кормления ребенка, и дополнительные выходные дни, предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников. И при изучении этих правил я опиралась не только на новый ТК РФ, но и на нормативно правовые акты, регламентирующие их.

В работе были рассмотрены также и гарантии, предоставляемые изученной категории работников. **Гарантии** – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Хочу отметить, что новый ТК это весьма своевременный закон, и в нем с учетом общепризнанных принципов и норм международного права, действительно много нового и прогрессивного. Но хотелось, чтобы он был не просто догмой, а руководством к действию. Пока, на основании общения с людьми и анализом прессы, я могу заключить, что новое и прогрессивное в трудовом законодательстве «встречается в штыки». В частности, при заключении трудовых договоров, чтобы избежать трудностей и дополнительных расходов в будущем, по тем или иным причинам, часто надуманным, стараются отказать в приеме на работу той категории лиц, о которых шла речь в моей курсовой работе.

И еще, хотя государство и гарантирует ежемесячное пособие и денежную компенсацию женщине на период отпуска по уходу за ребенком, но их размеры в 500 и 50 рублей, при нынешнем уровне цен, больше похожи на унизительную «подачку», чем на реальную заботу государства о материнстве и детстве. При таком отношении государства наша нация причислена к числу вымирающих.

Цель работы – изучение, углубление, закрепление и конкретизация знаний Трудового права, по выбранной теме достигнута. Осталось применить полученные знания на практике. Я уверена, что новое трудовое законодательство будет действовать эффективно только в том случае, если все мы и работники и работодатели будем его не только знать на отлично, но и не боятся требовать выполнения своих законных прав. Так что будущее в наших руках, и практика покажет, на какую оценку - все мы учились.

# Список литературы

1. Конституция Российской Федерации
2. КЗоТ – Кодекс законов о труде от 09.12.71 (утратил силу)

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.96

Международный Пакт от 16.12.1966 "Об экономических, социальных и культурных правах" / "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 12, 1994

Федеральный закон - «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» от 19.05.95 № 81-ФЗ Собрание законодательства Российской Федерации 1995. № 21 ст. 1929

1. Указ Президента РФ от 30.05.94 № 1110 «О повышении размера компенсационных выплат отдельным категориям граждан» - Собрание законодательства Российской Федерации 2001 №7
2. Постановление Правительства РФ «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 25.02. 2000 № 162.

"Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан" (утв. ВС РФ 22.07.1993 N 5487-1) (ред. от 02.12.2000) "Ведомости СНД и ВС РФ", 19.08.1993, N 33

Собрание законодательства РФ", 06.03.2000, N 10, ст. 1130

Собрание актов Президента и Правительства РФ", 15.02.93, N 7, ст. 566

" Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации" (под ред. В.И. Шкатуллы) (М.: ИНФРА М, 1997)

«Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» /Ответственный редактор д.ю.н., профессор Ю.П. Орловский – М.: Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2002

1. Женщины на производстве. Журнал «Социальная защита» серия «Охрана труда». – М., 1998 №5

"Российская газета", N 109, 07.06.2000

# Приложение № 1.

Приложение[[20]](#footnote-20)

к постановлению Совета Министров -

Правительства Российской Федерации

от 6 февраля 1993 г. N 105

НОРМЫ

ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ДЛЯ ЖЕНЩИН

ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ

ВРУЧНУЮ

──────────────────────────────────────────┬───────────────────────

Характер работы │ Предельно допустимая

│ масса груза

──────────────────────────────────────────┴───────────────────────

Подъем и перемещение тяжестей 10 кг

при чередовании с другой рабо

той (до 2 раз в час)

Подъем и перемещение тяжестей 7 кг

постоянно в течение рабочей

смены

Величина динамической работы,

совершаемой в течение каждого

часа рабочей смены, не должна

превышать:

с рабочей поверхности 1750 кгм

с пола 875 кгм

Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

# Приложение № 2.

30 мая 1994 года N 1110

УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О РАЗМЕРЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ОТДЕЛЬНЫМ

КАТЕГОРИЯМ ГРАЖДАН

(в ред. Указа Президента РФ от 08.02.2001 N 136)[[21]](#footnote-21)

В целях усиления социальной защищенности отдельных категорий граждан постановляю:

1. **Установить, что с 1 января 2001 г. ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей производятся:** (в ред. Указа Президента РФ от 08.02.2001 N 136) (см. текст в предыдущей редакции)

студентам образовательных учреждений высшего и учащимся среднего профессионального образования, аспирантам, обучающимся с отрывом от производства в аспирантурах при образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научно - исследовательских учреждениях, находящимся в академических отпусках по медицинским показателям;

**матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с предприятиями**, учреждениями и организациями независимо от организационно - правовых форм, и женщинам - военнослужащим, **находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста;**

неработающим женам лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел в отдаленных гарнизонах и местностях, где отсутствует возможность их трудоустройства.

2. Правительству Российской Федерации определить источники финансирования и порядок назначения и выплаты предусмотренных пунктом 1 настоящего Указа компенсационных выплат.

3. Настоящий Указ вступает в силу с момента его опубликования.

Президент

Российской Федерации

Б.ЕЛЬЦИН

Москва, Кремль

30 мая 1994 года

N 1110

1. Ст. 6. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ПАКТ от 16.12.1966 "ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ" / "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 12, 1994 [↑](#footnote-ref-1)
2. там же ст. 10. п.2. [↑](#footnote-ref-2)
3. там же ст. 10. п 3. [↑](#footnote-ref-3)
4. "КОММЕНТАРИЙ К КОДЕКСУ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" (под ред. В.И. Шкатуллы) - М.: ИНФРА М, 1997. [↑](#footnote-ref-4)
5. "Собрание законодательства РФ", 06.03.2000, N 10, ст. 1130 [↑](#footnote-ref-5)
6. Женщины на производстве. Журнал «Социальная защита» серия «Охрана труда». – М., 1998 №5 с. 107 [↑](#footnote-ref-6)
7. «Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин» утверждены Госкомсанэпидемнадзором России и Минздравом России 21-23 декабря 1993. [↑](#footnote-ref-7)
8. п. 18. Разъяснения Минтруда России от 22.05.96 – Бюллетень Минтруда России. 1996 № 11. С.51 [↑](#footnote-ref-8)
9. «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» /Ответственный редактор д.ю.н., профессор Ю.П. Орловский – М.:Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2002 ст. 559 [↑](#footnote-ref-9)
10. "ОСНОВЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН" (утв. ВС РФ 22.07.1993 N 5487-1) (ред. от 02.12.2000) "Ведомости СНД и ВС РФ", 19.08.1993, N 33, ст. 1318. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ст. 15 Федеральный закон - «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» от 19.05.95 № 81-ФЗ Собрание законодательства Российской Федерации 1995. № 21 ст. 1929 [↑](#footnote-ref-11)
12. ст. 1 Указа Президента РФ от 30.05.94 № 1110 «О повышении размера компенсационных выплат отдельным категориям граждан» - Собрание законодательства Российской Федерации 2001 №7 ст. 629 [↑](#footnote-ref-12)
13. «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» /Ответственный редактор д.ю.н., профессор Ю.П. Орловский – М.:Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2002 ст. 559 [↑](#footnote-ref-13)
14. Утверждено Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 4 апреля 2000 г. N 26/34 - "Российская газета", N 109, 07.06.2000 [↑](#footnote-ref-14)
15. см. примечание к Разъяснению. - Детские дома - интернаты на условиях пяти - шестидневного пребывания в неделю к специализированным детским учреждениям с полным государственным обеспечением не относятся. [↑](#footnote-ref-15)
16. «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» /Ответственный редактор д.ю.н., профессор Ю.П. Орловский – М.:Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2002 ст. 571 [↑](#footnote-ref-16)
17. «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» /Ответственный редактор д.ю.н., профессор Ю.П. Орловский – М.:Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2002 ст. 572 [↑](#footnote-ref-17)
18. «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» ст. 569 [↑](#footnote-ref-18)
19. п.15 постановления Пленума ВС РСФСР от 25.12.90 № 6 «Некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» – Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. – М., 1997. С 257; БВС РФ. 1998 № 3. С.2). [↑](#footnote-ref-19)
20. "Собрание актов Президента и Правительства РФ", 15.02.93, N 7, ст. 566 [↑](#footnote-ref-20)
21. Собрание законодательства Российской Федерации 2001 №7 ст. 629 [↑](#footnote-ref-21)