

КАКИЕ ГАРАНТИИ ИМЕЮТ СЕМЕЙНЫЕ РАБОТНИКИ В СФЕРЕ ТРУДА

Гарантии женщинам и иным лицам с семейными обязанностями в сфере труда содержатся в главе 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), а также предусмотрены некоторыми иными федеральными законами.

В соответствии с положениями статьи 259 ТК РФ направлять беременных работающих женщин в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни безусловно запрещается.

Кроме того, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направлять в служебные командировки, возможно только с их письменного согласия. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть письменно ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

В силу 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.

По общему правилу расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается. Особенности и исключительные случаи предусмотрены статьей 261 ТК РФ. Например, 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. Такое увольнение может состояться, если невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую работу.

В силу статьи 262.1 ТК РФ, действующей с 24.07.2015, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

До 18 марта 2017 года первоочередным правом выбирать время ежегодного оплачиваемого отпуска обладали также работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, однако Постановлением Правительства РФ от 2 марта 2017 г. N 243 нормативный акт, предусматривавший данную гарантию, признан недействующим.

Вместе с тем, продолжает действовать ст. 263 ТК РФ, которой предусмотрена возможность принятия коллективным договором ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней 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. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Помощник прокурора Ачитского района

юрист 1 класса

С.П. Султанова