



«Гарантии для лиц с семейными обязанностями»

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" предписано, что при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд лиц с семейными обязанностями, следует исходить из того, что:

– к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч.2 ст.256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи;

– к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей в иных ситуациях. Однако стоит отметить, что приведенный перечень не является исчерпывающим. К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери, с учетом конкретных обстоятельств, могут быть отнесены и

иные лица. Поэтому руководителям учреждений рекомендуется подходить к вопросам предоставления данных гарантий предельно внимательно и индивидуально, с учетом конкретных обстоятельств. Более того и ТК РФ расширяет круг этих лиц. Например, по смыслу ст.ст.264, 287 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов и других лиц, воспитывающих детей без матери, а также на лиц, работающих по совместительству. С учетом фактических обстоятельств к лицам с семейными обязанностями могут быть отнесены и другие лица (Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1).

Лица с семейными обязанностями

- *Беременные;*
- *Одиноким матери, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет) или малолетнего ребенка (до 14 лет);*
- *Лица, воспитывающие без матери ребенка-инвалида (до 18 лет) или малолетнего ребенка (до 14 лет);*
- *Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;*
- *Лицо, воспитывающее без супруга детей в возрасте до 5 лет;*
- *Лица с детьми в возрасте от 3 до 14 лет (полная семья);*
- *Родитель - единственный кормилец ребенка-инвалида либо ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не работает;*
- *Работники, осуществляющие уход за больным членом семьи.*

Гарантии:

1. Запрет на увольнение по инициативе работодателя.

Уволить по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации учреждения) нельзя только беременных. Для остальных лиц в силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ увольнение возможно по п.п. 1, 5–8, 10, 11, ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ.

2. Запрет на привлечение к сверхурочной, ночной работе, работе в праздничные дни, направление в командировки.

Беременных женщин нельзя привлекать к такой работе и направлять в командировки. Остальных сотрудников можно, но только после письменного ознакомления с правом отказаться от выполнения работы и при отсутствии запрета по здоровью.

3. Право на 4 дополнительных выходных дня в месяц.

Только для ухода за детьми-инвалидами. Дополнительные выходные дни не предоставляются родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на дополнительный оплачиваемый выходной день.

В случае частичного использования одним из работающих родителей дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни. Оплата каждого дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами производится в размере среднего заработка. Не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней без согласия работодателя (отказа в предоставлении таких дней (Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1))

- 4. Право на неполный рабочий день.**
- 5. Право на отпуск по уходу за ребенком.**