

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Гольянтинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

_____ О.Е. Репетева _____

(подпись)

« ____ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение бакалаврской работы

Студент Шахбазян Натали

1. Тема: Проблемы правового регулирования охраны труда женщин
2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы: 20.05.2016
3. Исходные данные к бакалаврской работе: Трудовой кодекс РФ; Информационные письма ВАС РФ; Решения и определения ВАС РФ.
4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
 1. Охрана труда женщин с учетом физиологических особенностей их организма
 2. Проблемы современного законодательства в сфере охраны труда женщин
5. Дата выдачи задания _____

Руководитель бакалаврской
 работы

_____ Е.А. Джалилова _____
 (подпись) (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ Н.А. Шахбазян _____
 (подпись) (И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Голыяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТА ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
процесс и трудовой право»

О.Е. Репетева

(подпись)

« ____ » _____ 2016 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы

Студента: Шахбазян Натали

по теме: Проблемы правового регулирования охраны труда женщин

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	17.11.2015	17.11.2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	28.01.2016	28.01.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	26.02.2016	26.02.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	10.04.2016	10.04.2016	выполнено	
Представление работы для проверки в системе «Антиплагиат»	20.05.2016	20.05.2016	выполнено	
Предзащита	7.06.16	7.06.16	выполнено	
Корректировка работы	16.06.16	16.06.16	выполнено	
Защита бакалаврской работы	27.06.16	27.06.16		

Руководитель бакалаврской
работы

Е.А. Джалилова

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

Н.А.Шахбазян

(И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

«Проблемы правового регулирования охраны труда женщин»

студента группы ЮРБ-1202 Шахбазян Натали

Актуальность темы бакалаврской работы: анализируя сегодняшнее положение дел в области охраны труда женщин в Российской Федерации, нельзя не заметить, что современное отечественное законодательство в этой сфере стремится соответствовать международным стандартам, подтверждением чему служит то внимание, которое законодатели уделяют проблемам охраны труда. Так, только за последнее время был принят целый ряд законов и подзаконных актов, направленных на совершенствование положений, регулирующих данную сферу.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере охраны труда женщин.

Предметом являются нормы действующего трудового законодательства, регулирующие охрану труда женщин с учетом их физиологических особенностей, беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

Целью работы является анализ особенностей правовой охраны труда женщин.

Задачами для достижения указанной цели являются: 1) исследование конституционно-правовых основ охраны труда женщин; 2) рассмотрение конституционно-правовых основ охраны труда женщин; 3) анализ особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, рассмотрение понятия и определения женщин и лиц с семейными обязанностями; 4) исследование порядка и особенностей ограничения и запрета применения труда женщин с учетом их физиологических особенностей; 5) выявление особенностей охраны труда беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей; 6) определение проблем, возникающих при заключении и расторжении трудового договора с женщинами; 7) рассмотрение

проблем предоставления гарантий женщинам в связи с материнством; 8) исследование проблемы социальной защиты женщин в сфере труда.

Работа написана на основе обширного круга **источников**, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной практики.

Бакалаврская работа состоит из введения, 3 глав, восьми параграфов, заключения и списка использованных источников. Количество источников: 65.

Объем работы: 60 страниц.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	7
Глава 1. Охрана труда женщин с учетом физиологических особенностей их организма.....	10
1.1. Конституционно-правовые основы охраны труда женщин.....	10
1.2. Ограничения и запрет применения труда женщин.....	15
1.3. Охрана труда беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.....	24
Глава 2. Проблемы современного законодательства в сфере охраны труда женщин.....	28
2.1. Проблемы охраны труда женщин при заключении и расторжении трудового договора.....	28
2.2. Проблемы предоставления гарантий женщинам в связи с материнством.....	33
2.3. Проблемы социальной защиты женщин в сфере труда.....	41
Заключение.....	50
Список использованных источников.....	52

Введение

Одним из показателей развитого государства, в котором охраняются и ценятся нравственность и духовность, является высокий уровень обеспечения и гарантирования охраны труда женщин. Особенно сегодня, в сложных обстоятельствах формирования устойчивых рыночных отношений, в ситуации мирового финансового кризиса важно поддерживать достойные женщине условия труда, заботиться о сохранении ее здоровья и жизни, о ее правовой защищенности в области охраны труда. Важность особенностей охраны труда женщин связана с ее материнской функцией.

Анализируя сегодняшнее положение дел в области охраны труда женщин в Российской Федерации, нельзя не заметить, что современное отечественное законодательство в этой сфере стремится соответствовать международным стандартам, подтверждением чему служит то внимание, которое законодатели уделяют проблемам охраны труда. Так, только за последнее время был принят целый ряд законов и подзаконных актов, направленных на совершенствование положений, регулирующих данную сферу.

Однако при всем при этом, необходимо признать, что проблема охраны труда женщин полностью не решена и задача обеспечения безопасности на производстве, сохранении ее жизни и здоровья все еще требует своего решения.

Так, до сих пор не удалось в полной мере создать для работающих женщин благоприятные условия труда и необходимые условия для выполнения ими родительских функций. Каждый третий работник работает во вредных условиях, которые не отвечают санитарно-гигиеническим нормам. Данная ситуация негативно отражается на уровне здоровья женщин детородного возраста, увеличивает случаи беременности и родов, протекающих с различными осложнениями, также остаются высокими показатели младенческой и материнской смертности.

Особого внимания заслуживает вопроса о возможности привлечения женщин к работе во вредных и опасных условиях труда. Актуальность

обращения к этой проблеме находит подтверждение и в том, что на практике определенную сложность представляет вопрос перевода на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Такая ситуация порождается тем, что с одной стороны для данной категории женщин в законодательстве предусмотрены широкие права, а с другой - предоставление этих прав связано с выполнением определенных условий.

На практике много споров возникает при обеспечении гарантий при заключении и расторжении трудового договора с беременными женщинами и женщинами имеющих малолетних детей. Со стороны работодателей это связано с ошибками в применении ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, а именно запреты на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, за исключением случаев увольнения по вине женщины.

Таким образом, все выше изложенное объясняет актуальность темы настоящей бакалаврской работы – «Проблемы правового регулирования охраны труда женщин».

Цель исследования – проанализировать особенности правовой охраны труда женщин.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) рассмотреть конституционно-правовые основы охраны труда женщин;
- 2) исследовать порядок и особенности ограничения и запрета применения труда женщин с учетом их физиологических особенностей;
- 3) выявить особенности охраны труда беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей;

4) определить проблемы, возникающие при заключении и расторжении трудового договора с женщинами;

5) рассмотреть проблемы предоставления гарантий женщинам в связи с материнством;

б) исследовать проблемы социальной защиты женщин в сфере труда.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере охраны труда женщин.

Предметом исследования являются нормы действующего трудового законодательства, регулирующие охрану труда женщин с учетом их физиологических особенностей, беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

Теоретической базой исследования послужили труды ученых, занимающихся исследованием вопросов, связанных с охраной труда женщин, в частности: Е.Г. Азаровой, М.В. Артемовой, Н.В. Арцер, М.Л. Варгановой, Н.И. Гонцова, В.П. Реутова, Ф.О. Дзгоевой, А.О. Облезовой, Е.Г. Ситниковой, Н.В. Сенаторовой, Е.А. Чудовой и др.

Нормативной базой для бакалаврской работы стали Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные закон и иные нормативные правовые акты, регулирующие охрану труда женщин, а также материалы юридической практики.

Структура бакалаврской работы predetermined поставленными целью и задачами исследования и включает: введение, две главы, шесть параграфов, заключение и список использованных источников.

Глава 1. Охрана труда женщин с учетом физиологических особенностей их организма

1.1. Конституционно-правовые основы охраны труда женщин

Как известно, социальное здоровье общества определяется по защищенности семьи. Подтверждением государственной политики в данной области является действующая Конституция РФ¹, в соответствии с нормами статей 7 и 38 которой охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка и защита семьи, материнства, отцовства и детства.

В частности, статья 7 Конституции РФ указывает, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В развитие общего положения о социальном характере российского государства ст. 7 указывает, что в Российской Федерации: охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Соответствующие положения ст. 7 Конституции РФ находят свое отражение в других статьях Конституции РФ, устанавливающих: право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37); запрет принудительного труда (ч. 2 ст. 37); право на отдых (ч. 5 ст. 37); защиту государством материнства, детства и семьи (ч. 1 ст. 38); гарантии социального обеспечения

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом (ст. 39); право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41).

В целом охрана труда и в частности труда женщин, сегодня приобретает особую значимость. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года² к числу приоритетов социальной и экономической политики отнесены рост производительности труда, улучшение качества социальной среды и здоровья нации, развитие экологически чистых производств. При этом, приоритетными направлениями государственной демографической политики признано повышение уровня рождаемости, включая: повышение качества оказания медицинской помощи женщинам в период беременности и родов, развитие перинатальных технологий; укрепление репродуктивного здоровья населения, государственную поддержку лечения бесплодия; поэтапную ликвидацию рабочих мест с вредными или опасными для репродуктивного здоровья населения условиями труда.

Однако следует заметить, согласно ч. 3 ст. 19 Конституции РФ мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. По справедливому замечанию Е.Г. Азарова, «правовое и социальное равенство полов - это равенство разных социальных групп»³.

Понятие равноценности правовых статусов согласуется с понятием социального, а не чисто юридического равенства. Именно такую позицию занял Конституционный Суд РФ, оценивая разный пенсионный возраст женщин и мужчин. По его мнению, законодатель применил здесь дифференциацию, основанную на физиологических и других различиях между ними, а также исходил из особой социальной роли женщины в обществе, связанной с материнством, которое находится под защитой государства. Такая

² Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // СЗ РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

³ Азарова Е.Г. О равноправии полов и социальном обеспечении граждан с детьми // Журнал российского права. 2010. № 9. С. 14.

дифференциация не может оцениваться как дискриминационное ограничение конституционных прав мужчин. Она обеспечивает по смыслу ст. 19 Конституции РФ достижение подлинного, а не формального равенства⁴.

Вместе с тем, мужчины и женщины имеют существенные различия биологического, психологического и социального плана. При этом не правильно отрицать того, что охрана репродуктивного здоровья, на состояние которого влияют неудовлетворительные условия труда, касается в равной мере, как мужчины, так и женщины⁵. Глобальная стратегия ВОЗ «Медицина труда для всех» рекомендует профилактику нарушений репродуктивного здоровья для обоих полов во все периоды репродуктивной жизни, но относит женщин фертильного возраста и беременных к уязвимым группам (группам повышенного риска)⁶.

В Федеральном законе «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»⁷ определены принципы охраны здоровья населения в целом. Глава 6 Закона посвящена охране здоровья матери и ребенка, вопросам семьи и репродуктивного здоровья, как мужчины, так и женщины.

Равные права и обязанности несут оба родителя в части заботы о детях и их воспитании (ч. 2 ст. 38 Конституции РФ). Данная обязанность родителей корреспондирует с положениями Конституции РФ о том, что в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливаются пособия и иные гарантии социальной защиты (ч. 2 ст. 7); материнство и детство, семья находятся под защитой государства (ч. 1 ст. 38). Каждому гарантируется социальное обеспечение в

⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 21.12.2000 г. № 276-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб граждан Березкина Владимира Рейновича, Бушмелева Геннадия Николаевича, Корниенко Николая Николаевича, Кропотова Геннадия Ивановича и Мамаева Александра Степановича на нарушение их права на пенсионное обеспечение положениями статей 10 и 12 Закона Российской Федерации «О государственных пенсиях в Российской Федерации» и статьи 242 КЗоТ Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵ Решение коллегии Минздрава РФ, Минтруда РФ, Минобразования РФ «О проекте концепции охраны репродуктивного здоровья населения России на 2000-2004 годы и плане мероприятий по ее реализации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁶ Охрана репродуктивного здоровья работников. Основные термины и понятия (утв. Департаментом госсанэпиднадзора Минздрава РФ 02.10.2003 № 11-8/13-09) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁷ Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 26.04.2016) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

случае инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом (ч. 1 ст. 39).

На состоящих в трудовых отношениях женщин, а также на лиц любого пола, имеющих и выполняющих семейные обязанности, распространяются, как и на всех работников, общие нормы Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)⁸, в том числе раздел X «Охрана труда». Однако психофизиологические особенности женщины, а именно ее способность вынашивать и рожать детей, требуют специфического подхода к регулированию труда, особенностям которого посвящена глава 41 ТК РФ, а также некоторые нормы других глав Кодекса. На несовершеннолетних женщин распространяются также и положения главы 42 ТК РФ об особенностях регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Установленная трудовым законодательством дифференциация правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями основана на двух факторах: учете психофизиологических особенностей организма женщин и наличия у работников семейных обязанностей. Такой подход к правовому регулированию трудовых отношений указанных категорий работников соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права, содержащимся в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах⁹, Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин¹⁰, Конвенциях МОТ «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»¹¹, «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»¹², «О равном обращении и равных возможностях для

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

⁹ Международный пакт от 16.12.1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах» // БВС РФ. 1994. № 12.

¹⁰ Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин (Принята 07.11.1967 Резолюцией 2263 (XXII) на 1597-ом пленарном заседании 22-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

¹¹ Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Заключена в г. Женеве 29.06.1951) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

¹² Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Заключена 18.12.1979) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»¹³ и др.

Конвенция МОТ № 157 «О сохранении прав в области социального обеспечения»¹⁴ охватывает все сферы социальной защиты лиц с семейными обязанностями: предоставление пенсий по случаю потери кормильца (если, например, на кормильца распространяется система социального обеспечения одной страны, а его семья проживает в другой стране), социальных пособий, именуемых в Конвенции «семейными пособиями» и «пособиями по материнству». Также рассматривается вопрос медицинского обслуживания, который является не менее важным для лиц с семейными обязанностями.

Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» устанавливает стандарты социального обеспечения, которые, как отмечает Е. Е. Мачульская, «являются хорошим примером для государств с разным уровнем экономики»¹⁵. Данная Конвенция определяет специфику, условия предоставления конкретных пособий, а также устанавливает их размер. Предусмотрены следующие пособия для лиц с семейными обязанностями: семейные пособия, пособие по беременности и родам, пособие по случаю потери кормильца.

Особого внимания заслуживает Конвенция МОТ № 183 «Об охране материнства»¹⁶. В соответствии с данной Конвенцией, защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества. Согласно п. 6 ст. 6 данной Конвенции, женщина имеет право на адекватные пособия из фондов социальной помощи при условии проведения проверки доходов, требуемой для выделения такой помощи.

¹³ Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

¹⁴ Конвенция № 157 Международной организации труда «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (Заключена в г. Женеве 21.06.1982) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

¹⁵ Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения. М., 2011. С. 480.

¹⁶ Конвенция № 183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (Заключена в г. Женеве 15.06.2000) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Таким образом, Конституцией РФ заложены основы охраны труда женщин в силу психофизиологических особенностей ее организма.

1.2. Ограничения и запрет применения труда женщин

Ограничения применения труда женщин предусмотрены частями 1 и 3 ст. 253 ТК РФ.

Так, применение труда женщин ограничено на следующих видах работ:

- 1) с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) на подземных работах.

Исключением из нормы ст. 253 ТК РФ являются нефизические работы, а также работы по санитарному и бытовому обслуживанию.

В основе дифференциации вредных и опасных условий труда лежат, соответственно, вредные и опасные производственные факторы. Согласно ст. 209 ТК РФ под «вредным» подразумевается такой производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию, а под «опасным» - к травме. Статья 14 ФЗ «О специальной оценке условий труда» содержит иную интерпретацию. Теперь наличие вредных условий труда подразумевает воздействие как вредного производственного фактора, так и опасного. Соответственно, в основе опасных условий труда лежит как опасный производственный фактор, так и вредный. Другими словами законодатель практически стер границы, разделяющие правовые категории «вредные условия труда» и «опасные условия труда»¹⁷.

Следует заметить, что Руководство Р 2.2.2006-05 содержит небольшой глоссарий, в котором, применительно к определению опасного фактора рабочей среды, установлено, что в зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными. Этот же акт содержит объемный материал, посвященный таким физическим факторам производственного процесса, как, в частности:

¹⁷ Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 52.

температура, влажность, освещение, различные виды излучения, позволяющий придать результатам проведенных на практике измерений правовое значение. Судя по всему, необходимость в четкой дифференциации понятий «вредные условия труда» и «опасные условия труда» отсутствует, поскольку краеугольное значение для определения класса условий труда имеют конкретные критерии оценки факторов рабочей среды, позволяющие составить характеристику условий труда работника, а практическое значение такой дифференциации справедливо занижено.

Перечень работ, на которых ограничено применение труда женщин, утвержден Постановлением Правительства РФ «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»¹⁸.

Перечень включает более 456 различных видов работ и должностей, при выполнении которых имеют место потенциально опасные и (или) вредные производственные факторы.

Однако, в соответствии с п. 1 примечания к Перечню тяжелых работ допускается применение труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в указанный Перечень, при следующих условиях:

1) создании безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестацией рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014). Если до 1 января 2014 г. рабочие места были аттестованы, специальная оценка условий труда в отношении таких мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения аттестации при условии, что нет оснований для проведения внеплановой оценки (ч. 1 ст. 17, ч. 4 ст. 27 ФЗ «О специальной оценке условий труда»). При этом допускается применение результатов аттестации, проведенной до 1 января 2014 г., для целей, перечисленных в ст. 7 ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ч. 4 ст. 27 ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

¹⁸ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

2) наличии положительного заключения государственной экспертизы условий труда;

3) наличии положительного заключения службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ. В настоящее время заключения выдает Роспотребнадзор (его территориальные органы) (п. п. 1, 12, 15 Административного регламента, утвержденного Приказом Роспотребнадзора от 18.07.2012 г. № 775¹⁹).

В судебной практике встречались споры, связанные с отказом женщинам в приеме на работу по причине установленного ст. 253 ТК РФ запрета, в том числе в связи с отказом в переводе на подобные вакантные работы при сокращении работников, а также в связи с увольнением работников, в случае признания условий труда не соответствующими требованиям ст. 253 ТК РФ²⁰.

Так, отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из тех обстоятельств, что поскольку применение женского труда при выполнении работы в должности спасателя недопустимо, а возможность перевести истцу на другую работу у ответчика отсутствовала, то увольнение Г. было произведено ответчиком в соответствии с требованиями п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и с соблюдением порядка увольнения, установленного ст. 84 ТК РФ²¹.

Подземные работы в силу специфики условий труда, в которых они производятся, определенно не являются подходящими для обеспечения здоровья работников²². Действующий ТК РФ не установил однозначного запрета, что, строго говоря, противоречит нормам МОТ²³. Однако в любом

¹⁹ Приказ Роспотребнадзора от 18.07.2012 г. № 775 (ред. от 07.04.2016) «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по предоставлению государственной услуги по выдаче на основании результатов санитарно-эпидемиологических экспертиз, расследований, обследований, исследований, испытаний и иных видов оценок, оформленных в установленном порядке, санитарно-эпидемиологических заключений» // Российская газета. 2012. 3 октября. № 227.

²⁰ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования: М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 3. С. 38.

²¹ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.03.2011 г. № 33-3402/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

²² Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования: М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 3. С. 47.

²³ Конвенция № 45 Международной организации труда «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (Заключена в г. Женеве 21.06.1935) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

случае применение труда женщин на подземных работах при отсутствии заключения об отсутствии вредных и (или) опасных производственных факторов не допускается²⁴.

Применение труда женщин в силу ч. 2 ст. 253 ТК РФ запрещается на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.

Нормы, указанные в ч. 2 ст. 253 ТК РФ, утверждены Постановлением Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»²⁵.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг. Следовательно, за рабочую смену не должна превышать 240 кг. Учитывая отсутствие сведений о несоблюдении технологических регламентов, производственного процесса, режима труда истицы, указание в санитарно-гигиенической характеристике и в акте о случае профессионального заболевания о переносе Н.Л.В. около 3,5 тонн груза за рабочую смену является необоснованным²⁶.

В том случае, если выполнение трудовых обязанностей потребует от работника более частого поднятия тяжестей либо поднятия более тяжелых грузов, прием женщин на подобную работу прямо запрещен ТК РФ.

Однако, в некоторых видах спорта эти нормы невыполнимы. Например, тяжелая атлетика - олимпийский вид спорта, распространенный во многих странах мира. В основе этого спорта лежит выполнение упражнений в подъеме тяжестей. Вес штанги может составлять для женщины-спортсмена 250 кг.

Верховный Суд РФ в Постановлении № 1 обращает внимание, что во время участия женщины-спортсмена в спортивных мероприятиях превышение

²⁴ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования: М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 3. С. 49.

²⁵ Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

²⁶ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 17.02.2014 г. по делу № 33-416/2014года [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

этим лицом предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это:

- необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям;
- применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 4 ст. 348.8, ст. 348.9 ТК РФ).

Кроме того, основанием для увеличения предельно допустимых норм нагрузок для женщины-спортсмена являются:

- план подготовки к спортивным соревнованиям;
- медицинское заключение о применяемых нагрузках, которые не запрещены ей по состоянию здоровья, выданное в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 09.08.2010 г. № 613н²⁷.

В целях охраны труда женщин, занятых на работах с поднятием тяжестей в пределах допустимых норм, Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 26.05.2003 г. № 100 «О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03»²⁸ утверждены не только предельно допустимые нормы, но и оптимальные нормы показателей тяжести, а кроме этого, определены нормативы суммарной массы грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены.

Так, трудовые отношения с В. были расторгнуты на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением штата работников организации). До расторжения трудовых отношений В. была уведомлена о предстоящем увольнении, ей были предложены пять вакантных должностей, которые она могла бы занимать с учетом ее квалификации и состояния здоровья. От замещения предложенных должностей В. отказалась.

²⁷ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.08.2010 г. № 613н «Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при проведении физкультурных и спортивных мероприятий» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 14.09.2010 г. № 18428) // Российская газета. 2010. 1 октября. № 222.

²⁸ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 26.05.2003 г. № 100 «О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03» (вместе с «СП 2.2.2.1327-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Санитарно-эпидемиологические правила», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 23.05.2003) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Удовлетворяя искивые требования В. в части признания ее увольнения незаконным и восстанавливая ее на работе, суд исходил из того, что ей не были предложены вакантные должности консультанта аппарата и специалиста юридического департамента, которые истица могла бы занимать, а также указал, что ей не были предложены должности руководителя секретариата генерального директора и помощника генерального директора, обязанности по которым исполняет один сотрудник на период нахождения занимавших их работников в отпусках по уходу за ребенком.

Однако с данными выводами суда согласиться нельзя, поскольку указанные выше должности руководителя секретариата и помощника генерального директора, согласно материалам дела, не являлись вакантными, в связи с чем у работодателя не имелось обязанности по их предложению истице.

Работа по должности консультанта аппарата, в соответствии с представленной в материалах дела должностной инструкцией, предусматривает поднятие тяжестей до 12 кг, тогда как в соответствии с положениями ст. 253 ТК РФ запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (10 кг).

Работа по должности специалиста юридического департамента, согласно должностной инструкции, предусматривает необходимость наличия стажа работы в правоохранительных органах не менее одного года, который у истицы отсутствует.

Выводы суда о несоответствии действующему законодательству требований должностных инструкций по должности специалиста юридического департамента относительно необходимости определенного стажа работы в правоохранительных органах и по должности консультанта аппарата - относительно подъема вручную тяжестей до 12 кг, а также о возможности формирования коробок с архивом весом менее 10 кг не могут быть признаны состоятельными, поскольку основаны на неверном толковании норм действующего законодательства. При этом судебная коллегия учитывает, что

установление конкретных требований к работнику по определенной должности является исключительным правом работодателя, в данном случае указанные выше требования дискриминационными по смыслу положений ст. 3 ТК РФ не являются и обусловлены производственной необходимостью работодателя²⁹.

В другом случае, М. обратилась в суд с иском к ФГУП в лице его филиала о восстановлении на работе. Решением районного суда Саратовской области от 21 марта 2007 г. исковые требования удовлетворены в полном объеме. Кассационным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 25 апреля 2007 г. указанное решение отменено. Суд первой инстанции, разрешая спор, исходил из того, что истице при сокращении штата работников организации в нарушении ст. 180 ТК РФ в порядке трудоустройства не предложена вакансия «такелажника» и другие вакансии, что влечет восстановление истицы на работе. Однако, как указала судебная коллегия, судом не учтено, что в соответствии с ч. 2 ст. 253 ТК РФ запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Согласно протоколу оценки условий труда по показателям тяжести трудового процесса при работе такелажником превышаются допустимые нагрузки для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Поэтому работодателем обоснованно не предлагалась истцу вакансия такелажника. Другие вакантные должности не были предложены истице, поскольку они были предложены в порядке трудоустройства другим высвобождаемым работникам предприятия. Законодателем не предусмотрена обязанность работодателя соблюдать преимущественное право среди высвобождаемых работников на предложение им вакантных должностей - работодатель вправе предлагать вакансии высвобождаемым работникам по своему выбору³⁰.

²⁹ Определение Московского городского суда от 06.10.2011 г. по делу № 33-28920/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

³⁰ Обобщение Саратовского областного суда «Обобщение практики рассмотрения судами Саратовской области дел о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Установление требований о поднятии тяжестей обосновывается потребностями работодателя и характером труда по каждой конкретной должности. Так, работодатель вправе вменить поднятие тяжестей, если оно обусловлено особенностями организации трудового процесса, даже по тем должностям, по которым, казалось бы, тяжести работник не должен поднимать.

В целом же, несоблюдение установленных Норм предельно допустимых нагрузок у женщины может развиваться профессиональное заболевание.

В Приказе Минздравсоцразвития России «Перечень профессиональных заболеваний»³¹ в разделе IV «Заболевания, связанные с физическими перегрузками и функциональным перенапряжением отдельных органов и систем», сказано, что «физические перегрузки и функциональное перенапряжение отдельных органов и систем соответствующей локализации при подъеме, перемещении тяжестей в сочетании с вынужденной рабочей позой «опущение и выпадение матки и стенок влагалища» является профессиональным заболеванием репродуктивной системы женщин», что будет считаться страховым случаем. Так, у прессовщиц, работа которых связана с подъемом и перемещением тяжестей, преобладали опущения матки и стенок влагалища ($46,3 \pm 3,6$ против $28,8 \pm 5,1$ случая на 100 обследованных в контроле)³².

В связи с чем, Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин в настоящее время не соответствует требованиям времени и должен быть пересмотрен.

³¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 г. № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний» (Зарегистрировано в Минюсте России 15.05.2012 г. № 24168) // Российская газета. 2012. 23 мая. № 115.

³² Морозова Т.В., Фесенко М.А. Профессиональные риски и репродуктивная патология работников полимерперерабатывающей промышленности // Жизнь без опасностей. Здоровье. Профилактика. Долголетие. 2012. № 3. С. 76-80.

Пунктом 2 Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1³³ установлен запрет на использование труда женщин, работающих в сельской местности, в определенных сферах деятельности. Так, запрещается:

- привлекать женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (п. 2.1 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1);

- привлекать беременных женщин к работе в сферах растениеводства и животноводства. С момента выявления беременности на основании справки о ее наличии работодатель обязан освободить женщину от такой работы, сохранив среднюю заработную плату по новому месту работы (п. 2.2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1);

- обучать женщин по профессии тракториста-машиниста, водителя грузовых автомашин и принимать их на работу по указанным специальностям (п. 2.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1).

Отдельно хотелось бы остановиться на анализе и отраслевых типовых инструкций по охране труда, которые входят в систему нормативных правовых актов и разрабатываются для отдельных видов профессий и работ, с точки зрения содержания в них критериев допуска к той или иной профессии или виду работ с учетом половозрастных признаков.

К примеру, для отдельных профессий и видов работ в дорожном хозяйстве действуют более 30 отраслевых типовых инструкций по охране труда. При этом некоторые из них не содержат противопоказаний для применения труда женщин по тем или иным профессиям, несмотря на то, что данные профессии входят в Перечень (это Типовая инструкция № 5 по охране труда для машиниста автогрейдера (прицепного грейдера)³⁴, Типовая

³³ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

³⁴ Типовая инструкция № 5 по охране труда для машиниста автогрейдера (прицепного грейдера) (утв. Минтрансом РФ 11.03.1993) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

инструкция № 13 для машиниста укладчика асфальтобетона³⁵, Типовая инструкция № 10 по охране труда монтажника по монтажу стальных и железобетонных конструкций³⁶; Типовая инструкция по охране труда для машинистов одноковшовых гусеничных и пневмоколесных экскаваторов³⁷; Типовая инструкция по охране труда для плотника³⁸). При принятии решения о возможности применения труда женщин по тем или иным профессиям на практике сталкиваются с тем, что, с одной стороны, Перечень устанавливает запрет на применение труда женщин по той или иной профессии, с другой стороны, отраслевые Типовые инструкции не содержат такого запрета. Такой «разброс» дает основание утверждать, что труд женщин должным образом не защищен³⁹.

В связи с этим целесообразно дополнить «Общие требования» Типовых инструкций по охране труда работников дорожного хозяйства с учетом Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применять труд женщин, нормой, которая устанавливает допуск к той или иной профессии по половозрастному критерию.

1.3. Охрана труда беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей

Определенные особенности регулирования труда установлены в отношении беременных женщин, состоящих в трудовых отношениях.

Прежде всего, согласно ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются

³⁵ Типовая инструкция № 13 по охране труда для машиниста укладчика асфальтобетона (утв. Минтранс РФ 11.03.1993) [Электронный ресурс]// СПС КонсультантПлюс, 2016.

³⁶ Типовая инструкция № 10 по охране труда монтажника по монтажу стальных и железобетонных конструкций (утв. Минтранс РФ 11.03.1993) [Электронный ресурс]// СПС КонсультантПлюс, 2016.

³⁷ ТОИ Р-218-25-94. Типовая инструкция по охране труда для машинистов одноковшовых гусеничных и пневмоколесных экскаваторов (утв. Федеральным дорожным департаментом Минтранса РФ 24.03.1994) [Электронный ресурс]// СПС КонсультантПлюс, 2016.

³⁸ ТОИ Р-31-211-97. Типовая инструкция по охране труда для плотника (утв. Приказом Минтранса РФ от 15.09.1997 № 105) (вместе с «Правилами оказания первой доврачебной помощи пострадавшим») [Электронный ресурс]// СПС КонсультантПлюс, 2016.

³⁹ Горбачева А.В. Некоторые аспекты охраны труда женщин, занятых в дорожном хозяйстве // Юридический вестник СамГУ. 2015. Т. 1. № 2. 91.

нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Следует отметить, что об освобождении беременных работниц от отдельных видов работ с момента установления беременности сказано не только в ТК РФ, но и в ряде санитарных правил и гигиенических нормативов⁴⁰.

Приказом Минздрава России от 1 ноября 2012 г. N 572н утвержден Порядок оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)»⁴¹ (далее - Порядок), которым установлены число и виды осмотров беременных женщин, подлежащие проведению в течение беременности (п. 6).

При определении допустимых для беременных работниц условий труда учитываются Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин⁴², Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96⁴³.

В ряде нормативных правовых актов установлен запрет на работу беременных женщин в определенных условиях и в определенных производствах.

⁴⁰ См., например: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.05.2003 г. № 107 (ред. от 07.09.2010) «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2.1332-03» (вместе с «СанПиН 2.2.2.1332-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, сырье, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации работы на копировально-множительной технике. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 28.05.2003) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016; «Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁴¹ Приказ Минздрава России от 01.11.2012 г. № 572н (ред. от 12.01.2016) «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁴² Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁴³ СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Следует обратить внимание на то, что серьезные вопросы возникают и при анализе ч. 1 и ч. 2 п. 13 Постановления № 1, в которых Пленум Верховного Суда сформировал правило, согласно которому для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. В обоснование этого Верховный Суд ссылается на ст. 320 ТК РФ и Постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»⁴⁴.

Выводы по первой главе бакалаврской работе.

1. Применение труда женщин ограничено на следующих видах работ:

- 1) с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) на подземных работах.

В основе дифференциации вредных и опасных условий труда лежат, соответственно, вредные и опасные производственные факторы.

2. Несоблюдение установленных Норм предельно допустимых нагрузок у женщины может развиваться профессиональное заболевание. Представляется, что ныне действующей Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, не соответствует требованиям времени, и должен быть пересмотрен.

3. При принятии решения о возможности применения труда женщин по тем или иным профессиям на практике сталкиваются с тем, что, с одной стороны, Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями

⁴⁴ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин устанавливает запрет на применение труда женщин по той или иной профессии, с другой стороны, отраслевые Типовые инструкции не содержат такого запрета. Такой «разброс» дает основание утверждать, что труд женщин должным образом не защищен.

В связи с этим целесообразно дополнить «Общие требования» Типовых инструкций по охране труда работников отдельных отраслей производства с учетом Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применять труд женщин, нормой, которая устанавливает допуск к той или иной профессии по половозрастному критерию.

4. В п. 13 Постановления № 1 Пленума Верховного Суда РФ необоснованно объединил в одну группу работников с одинаковым режимом работы две разные категории женщин, для которых по-разному устанавливается рабочее время. Тем самым Верховный Суд РФ создал новую норму права, на что он не уполномочен. Поэтому в данном случае руководствоваться следует нормами ТК РФ.

Глава 2. Проблемы современного законодательства в сфере охраны труда женщин

2.1. Проблемы охраны труда женщин при заключении и расторжении трудового договора

К числу особенностей регулирования труда женщин можно отнести предоставление им дополнительных гарантий при заключении трудового договора, в период исполнения ими трудовых функций и при увольнении, а также установление дополнительных ограничений при применении их труда.

ТК РФ установлены специальные гарантии для беременных женщин при поступлении на работу.

Запрещено отказывать им в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью (ст. 64 ТК РФ). Отказ женщине в заключении трудового договора по указанным мотивам расценивается как дискриминация в сфере труда. В соответствии с той же статьей ТК РФ по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. Однако, как правильно отмечают специалисты, на практике бывает довольно сложно определить истинные причины отказа в приеме на работу в таких случаях. Если суд установит, что такой отказ обусловлен деловыми качествами работника, он будет признан обоснованным.

Так, вывод суда о том, что у ответчика существовала обязанность принять Т.О.А. на работу в связи с ее нахождением в состоянии беременности, не основан был на нормах трудового права, поскольку ч. 3 ст. 64 ТК РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора женщинам лишь только по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, однако, в ответе ответчика от 17.01.2014 года, направленном Т.О.А., указано, что ей отказано в

заключении трудового договора по причине того, что работник, занимающий должность на которую она претендует, отозвал свое заявление об увольнении.

Следовательно, обстоятельства, при которых Т.О.А. не могло быть отказано в заключении трудового договора на должность, занимаемую истцом, не установлены, в связи с чем истец, отозвавший свое заявление об увольнении по собственному желанию, в силу положений ст. 80 ТК РФ увольнению не подлежал⁴⁵.

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, испытание при приеме на работу не устанавливается (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ, абз. 1 п. 9 Постановления № 1).

Если в трудовой договор с этой категорией работников было включено условие об испытании, оно не подлежит применению, а значит, увольнение по результатам испытания в этом случае (ч. 1 ст. 71 ТК РФ) недопустимо (ч. 2 ст. 9 ТК РФ, абз. 2 п. 9 Постановления № 1).

При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, за ними могут сохраняться некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода:

- если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу с целью устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (п. 6 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания⁴⁶);

⁴⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2015 г. № 33-39856/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁴⁶ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

- при переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины по ее заявлению с работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, на работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных вредных факторов, такая работа приравнивается к работе, предшествующей переводу.

Судами принимается во внимание факт вынужденного характера написания заявления об увольнении, что подтверждается поданным заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и предоставлением такого отпуска для прохождения медицинского обследования в связи с беременностью. Так, работодатель, не дожидаясь окончания отпуска и не выяснив, желает ли работница продолжить работу после окончания отпуска, увольняет истицу в нарушение закона. В результате Г.А. была уволена в период пребывания ее в отпуске без сохранения заработной платы. В приказе указано, что истица ознакомилась с приказом, в то время когда она находилась в административном отпуске и проходила обследование, что отражено в обменной карте. Учитывая установленные обстоятельства, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что исковые требования истицы в части восстановления на работе были признаны обоснованными, и подлежали удовлетворению⁴⁷.

Определенные гарантии предоставлены беременным женщинам при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что действие ч. 1 ст. 261 ТК РФ распространяется на женщин, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу.

⁴⁷ Апелляционное определение Самарского областного суда от 07.05.2013 г. по делу № 33-4167/2013 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

В п. 4 Постановления № 1 разъяснено, что действие положений ст. 261 ТК РФ распространяется на государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, сотрудников государственных органов, служб и учреждений, в которых предусмотрена правоохранительная служба, в той части, которая не урегулирована специальными федеральными законами или с учетом особенностей, установленных данными специальными законами.

Таким образом, запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (за исключением случаев, установленных законодательством) распространяется на женщин, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу, а также на сотрудников государственных органов, служб и учреждений, в которых предусмотрена правоохранительная служба⁴⁸.

Не решенным остается вопрос о том, если работница узнает о том, что на момент увольнения она уже находилась в состоянии беременности. Если четко следовать разъяснениям, которые дают суды, то правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя. То есть незнание этого факта в подобных ситуациях не освобождает работодателя от необходимости в конечном счете восстановить сотрудницу на работе. На самом деле это дискуссионный вопрос⁴⁹. Тем не менее за увольнение женщины, о беременности которой работодатель не знал, он не может быть привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Согласно дополнениям, внесенным в ст. 261 ТК РФ Федеральным законом от 29.06.2015 г. № 201-ФЗ, для работодателя введена обязанность на основании заявления продлять срок действия трудового договора с женщиной, которой в установленном порядке предоставлен отпуск по беременности и родам, до окончания такого отпуска. Ранее была только обязанность продлевать трудовой договор до окончания беременности.

⁴⁸ Лешукова Н. Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Трудовое право. 2015. № 10. С. 105.

⁴⁹ Барзненко Н. Увольнение: «интересные» нормы // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия». 2016. № 3. С. 23.

В ч. 3 ст. 261 ТК РФ закреплена специальная норма, регулирующая вопрос прекращения трудового договора с беременными женщинами, заключившими срочный трудовой договор на период исполнения обязанности отсутствующего работника.

Например, трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В этом случае требования истца об обязанности ответчика продлить действия срочного трудового договора до окончания беременности суд посчитал не подлежащими удовлетворению.

С таким выводом суда коллегия не согласилась, поскольку данный вывод сделан на основании неправильного толкования и применения судом норм материального права.

Как полагает коллегия, положения части 3 ст. 261 ТК РФ должны толковаться и применяться в системной взаимосвязи с частью 2 данной статьи, согласно которой, 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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. 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, предоставлять 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.

Таким образом, применительно к данной ситуации ответчик обязан был при предоставлении истицей медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до

окончания беременности, а при предоставлении истице отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Поскольку работодателем данное требование закона исполнено не было, коллегия пришла к выводу о том, что увольнение истицы в части даты прекращения трудового договора – являлось незаконным⁵⁰.

При фактическом продолжении работы после окончания беременности работодатель вправе (но не обязан) расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия, но лишь в течение недели со дня, когда узнал или должен был узнать о факте окончания беременности⁵¹.

ТК РФ не устанавливает запрета (ограничения) на расторжение трудового договора с беременной женщиной по соглашению сторон, то есть по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Договор может быть расторгнут в любое время в определенный сторонами срок.

2.2. Проблемы предоставления гарантий женщинам в связи с материнством

Женщинам в связи с материнством предоставляется ряд гарантий, реализация которых на практике вызывает некоторые вопросы.

Итак, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ). К числу гарантий, предоставляемых лицам с семейными обязанностями (в т.ч. матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет), ст. 259 ТК РФ относит ограничение возможности направления их в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение работникам, совмещающим трудовые обязанности с воспитанием детей, благоприятных условий для

⁵⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2016 г. по делу № 33-5904/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵¹ Азарова Е.Г. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С. 28.

реализации своих прав в сфере труда и не может расцениваться как нарушающее права граждан. При этом данная норма не противоречит ст. ст. 1, 2, 15, 17 - 19, 38 (ч. 2), 54 и 55 Конституции РФ, т.к. не распространяется на женщин, воспитывающих без супруга ребенка старше пяти лет⁵².

Так, в процессе судебного разбирательства установлено, что в спорную дату истец Д.М.А. заступила на суточное дежурство, работала в ночное время. При этом ранее она была на приеме у гинеколога в Ф., диагноз - беременность. В этот же день истцу было выдано заключение врачебной комиссии Г. о переводе на другую работу, рекомендовано освобождение от боевой, строевой, физической подготовки и от ношения оружия в связи с беременностью.

Из объяснений участников процесса в суде первой и апелляционной инстанции, показаний свидетеля К.В.А. следует, что перед началом дежурства истец поставила в известность о том, что беременна, показала соответствующую медицинскую справку. При таких обстоятельствах, оснований для привлечения Д.М.А. к работе в ночное время не имелось, т.к. применительно к вышеуказанным нормам права работа беременных женщин в ночное время запрещена. Следовательно, вывод о наличии вины истицы в совершении дисциплинарного проступка, нельзя признать правомерным⁵³.

Следует обратить внимание на то, что запрещение привлекать к сверхурочным работам распространяется только на беременных женщин (ч. 5 ст. 99 ТК РФ). Представляется, что женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, также не должны привлекаться к ночным работам, что целесообразно закрепить в ч. 5 ст. 96 ТК РФ. В настоящее время такая категория женщин входит в число женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и поэтому на них распространяется более низкий уровень гарантий⁵⁴.

⁵² Определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2015 г. № 1472-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Стрижевской Элины Вячеславовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵³ Апелляционное определение Омского областного суда от 16.09.2015 г. по делу № 33-6492/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁵⁴ Шептулина Н.Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин // Трудовое право. 2008. № 1. С. 19.

Кроме того, ст. 101 ТК РФ необходимо дополнить перечнем работников, которым ненормированный рабочий день не может быть установлен, в который включить, в том числе, беременных женщин и женщин с детьми до полутора лет, чьи должности включены в перечень работ с ненормированным рабочим днем⁵⁵.

Все работающие женщины имеют право на отпуск по беременности и родам и на отпуск по уходу за ребенком. Перед этими отпусками или непосредственно после них по желанию женщины ей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от продолжительности стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ), то есть отпуск может предоставляться и авансом.

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке⁵⁶. Фактически он свидетельствует о том, что женщине в соответствующий период по ее физиологическому состоянию противопоказан любой труд, поскольку он может причинить вред ее организму и организму ребенка. Продолжительность отпуска составляет 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности - 84) и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов.

Отпуск исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов (ст. 255 ТК РФ). Если роды наступили, например, через 65, а не через 70 дней пребывания в дородовом отпуске, соответственно женщина будет находиться в отпуске после родов не 70, а 75 дней.

Если работающая женщина после окончания отпуска по беременности и родам вышла на работу, то при наличии ребенка в возрасте до полутора лет (как родного, так и усыновленного) ей предоставляются специальные перерывы для кормления ребенка - не реже чем через каждые три часа

⁵⁵ Артемова М.В. Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Вестник образовательного консорциума. Среднерусский университет. Серия: Юриспруденция. 2014. № 3. С. 7.

⁵⁶ Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н (ред. от 02.07.2014) «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» // Российская газета. 2011. 11 июля. № 148.

продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии двух и более детей указанного возраста - не менее одного часа). По заявлению женщины эти перерывы либо присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

После окончания отпуска по беременности и родам по заявлению женщины, то есть по ее желанию, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

В каждый данный период отпуск по уходу за одним ребенком предоставляется лишь одному лицу. Если в семье несколько детей в возрасте до трех лет, отпуск по уходу за каждым из них может быть предоставлен разным лицам.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Одна из существенных трудовых гарантий для женщин, имеющих детей – это возможность работы на условиях неполного рабочего времени. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

Неполным считается рабочее время, продолжительность которого меньше нормальной (то есть менее 40 часов в неделю либо меньше сокращенной его

продолжительности, полагающейся работнику в соответствии со ст. 92 ТК РФ). Работодатель обязан установить работнику в указанном случае неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по его просьбе. Неполное рабочее время оплачивается пропорционально отработанному времени (ч. ч. 1, 2 ст. 93 ТК РФ). Законодатель не предусматривает, в какой организации в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком может быть занят работник на условиях неполного рабочего времени или на дому. Следовательно, это возможно как по основному месту работы, так и у другого работодателя.

При этом ТК РФ не устанавливает предельную продолжительность неполного рабочего дня или недели. По мнению многих специалистов, даже незначительное уменьшение рабочего времени по сравнению с общеустановленным (например, на 20 минут в день) можно считать достаточным условием для получения пособия по уходу за ребенком⁵⁷. Формально это так. Особое правило о работе на условиях неполного рабочего времени в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком обусловлено тем, что предоставляемое в этот период пособие компенсирует небольшую часть среднего заработка работника (40%). Поэтому законодатель, признавая ограниченность этих средств для семьи, допускает возможность частичной занятости данного работника, если он может сочетать ее с уходом за ребенком. Представляется, что мизерное уменьшение рабочего времени свидетельствует о том, что фактически уход за ребенком осуществляется другим лицом, а пребывание работника в отпуске - не что иное, как злоупотребление правом на него ради одновременного получения фактически полного заработка и пособия по обязательному социальному страхованию⁵⁸.

На практике вызывает много вопросов возможность работы у того же работодателя в период отпуска по уходу за ребенком, поскольку, реализуя свое право, работник оказывается в двойственном положении: с одной стороны, он

⁵⁷ Азаров Г.П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2012.

⁵⁸ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С. 48.

находится в отпуске по уходу за ребенком, с другой - полноценно реализует свою трудовую функцию. На практике, если работник работает на условиях неполного рабочего дня (например, четыре часа в день вместо восьми) и одновременно числится в отпуске по уходу за ребенком, у кадровиков возникают определенные сложности при оформлении той или иной процедуры, в частности возникает вопрос о необходимости предоставления такому работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, исчисление его трудового стажа и другие трудовые права (ч. 3 ст. 93 ТК РФ). Если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, этот период включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). Для использования такого отпуска работнику необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, поскольку нахождение в двух видах отпусков одновременно ТК РФ не предусмотрено (абз. 2 п. 20 Постановление № 1).

Однако такая позиция Верховного Суда РФ представляется спорной, поскольку отпуск по уходу за ребенком по своей сути отпуском как видом времени отдыха не является и законодатель не устанавливает запрета на его использование одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском.

Между тем позиция Верховного Суда РФ послужила основанием для формирования практики Фонда социального страхования РФ, согласно которой на период пребывания в оплачиваемом отпуске работник должен прервать отпуск по уходу за ребенком и не вправе получать соответствующее пособие. И только после окончания ежегодного основного оплачиваемого отпуска работник может возобновить отпуск по уходу за ребенком⁵⁹.

Такая практика представляется не основанной на законе.

Следует также обратить внимание на то, что перед или непосредственно после отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком. по

⁵⁹ Письмо ФСС РФ от 14.07.2014 г. № 17-03-14/06-7836 [Электронный ресурс]// СПС КонсультантПлюс, 2016.

желанию женщины ей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от продолжительности стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ), то есть отпуск может предоставляться и авансом.

Так, довод апелляционной жалобы о том, что истец однажды воспользовалась правом, предусмотренным положениями ст. 260 ТК РФ, в связи с чем, утратила такое право в настоящее время, судебная коллегия признала несостоятельным, поскольку из смысла ст. 260 ТК РФ следует, что женщина вправе по окончании отпуска по беременности и родам получить ежегодный оплачиваемый отпуск, на который она имеет право. К моменту решения работодателем вопроса об увольнении истца и выплате при увольнении компенсации за неиспользованные отпуска за 2014 и 2015 годы истец имела право на ежегодные очередные отпуска за указанные периоды, о своем намерении их использовать поставила в известность работодателя. Учитывая, что за период времени с момента окончания отпуска по беременности и родам истец была незаконно уволена и на основании решения суда восстановлена на службе, имели место периоды службы истца, за которые она имела право на получение ежегодного основного отпуска, в связи с чем, к моменту прекращения служебного контракта на работодателе с учетом конкретных обстоятельств настоящего дела лежала обязанность предоставить истцу все ежегодные основные и дополнительные отпуска, на которые она имела право⁶⁰.

Статьей 262 (ч. 1) ТК РФ для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого такого дня производится в размере среднего дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ. Эти дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида

⁶⁰ Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 09.09.2015 г. по делу № 33-5886/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

По просьбе одного из родителей ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста, ему устанавливается неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ). В этом случае указанные выходные дни предоставляются на общих основаниях.

При работе в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности работнику, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно должен предоставляться дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ). Такой день может быть предоставлен только одному из родителей. Если в течение месяца этот день не был использован, на следующий месяц он не переносится.

Одной из гарантий, предусмотренных ТК РФ, предоставляемых женщинам не в связи с беременностью, материнством или выполнением семейных обязанностей, является предоставление женщинам, работающим в сельской местности, одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 262 ТК РФ). Такой выходной день предоставляется по заявлению женщины независимо от наличия или отсутствия у нее детей.

Как предусмотрено ст. 263 ТК РФ, определенным категориям работников, осуществляющих уход за детьми, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение его на следующий рабочий год не допускается. Такие отпуска могут быть предоставлены: работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или 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.

2.3. Проблемы социальной защиты женщин в сфере труда

В период отпуска по беременности и родам женщине выплачивается пособие по беременности и родам.

Пособие по беременности и родам выплачивается за счет страховых взносов работодателя в Фонд социального страхования РФ. Его размер зависит от продолжительности страхового стажа, в который включаются периоды работы по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, назначаются, если обращение за ними последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам. При обращении за пособием по беременности и родам по истечении указанного срока решение о его назначении принимается территориальным органом страховщика при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. Перечень уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по беременности и родам утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 31 января 2007 г. № 74⁶¹.

На время отпуска, со дня его предоставления, но не более чем до достижения ребенком возраста полутора лет, в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком (ч. 1 ст. 11.1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной

⁶¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.01.2007 г. № 74 (ред. от 05.10.2009) «Об утверждении Перечня уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребенком» // Российская газета. 2007. 15 марта. № 52.

нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Закон № 255-ФЗ)⁶². Если размер этого пособия выше размера пособия по беременности и родам, работница в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать пособие по уходу (с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам).

При уходе за ребенком нескольких лиц (например, матери и бабушки) пособие выплачивается только одному из них (ч. 4 ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ).

Вместе с тем согласно п. 3.4 Определения Конституционного Суда РФ от 07.06.2011 г. № 742-О-О наступление такого страхового случая, как уход за ребенком в возрасте до полутора лет, не предполагает возможность одновременного предоставления обеспечения по обязательному социальному страхованию в виде ежемесячного пособия по уходу за ребенком нескольким членам семьи, фактически осуществляющим уход за ним. Однако это не препятствует федеральному законодателю предоставить в виде исключения право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком нескольким лицам - в случае рождения в семье двух или более детей и при условии, что фактически уход за ними указанные лица осуществляют одновременно, а также предусмотреть возможность выплаты в подобном случае отцу детей, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ними, ежемесячного пособия по уходу за ребенком наряду с выплатой пособия по беременности и родам матери детей, пребывающей в послеродовом отпуске⁶³.

В силу п. 2 ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком действительно лишь в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребенком. Таким образом, факт увольнения застрахованного лица и последующий переход его на

⁶² Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1 (Ч. 1). Ст. 18.

⁶³ Определение Конституционного Суда РФ от 07.06.2011 г. № 742-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Михайлова Александра Григорьевича на нарушение его конституционных прав статьей 11.1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс]// СПС КонсультантПлюс, 2016.

учет в другую организацию сам по себе не свидетельствует о прерывании отпуска по уходу за ребенком и потере права на выплату пособия, поскольку в силу приведенной нормы права выплата пособия застрахованным лицам, продолжающим ухаживать за ребенком, при их работе на условиях неполного рабочего времени или на дому не прекращается⁶⁴.

При одновременном уходе за двумя и более детьми размер пособия суммируется, но не должен превышать среднего заработка, из которого оно исчисляется, и быть меньше суммированного минимального размера пособия.

Правила выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком в двойном размере до достижения ребенком возраста трех лет гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, утверждены Постановлением Правительства РФ от 16 июля 2005 г. № 439⁶⁵.

Особые правила выплаты пособия по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет действуют для лиц, работающих в сельской местности. Размер пособия равен минимуму оплаты труда. При наличии двух и более детей указанного возраста пособие по уходу за каждым из них увеличивается на 50% (абз. 1 п. 19 Постановления № 1). После достижения ребенком полутора лет пособие выплачивается из средств работодателя.

Особенности порядка исчисления пособия рассмотрены в Постановлении Правительства РФ от 15.06.2007 г. № 375⁶⁶.

Пособие выплачивается, даже если работник во время отпуска по уходу за ребенком работает на условиях неполного рабочего времени или на дому (ч. 2 ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ, ч. 3 ст. 256 ТК РФ, письмо ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836).

⁶⁴ Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 30.10.2014 г. № 09АП-37445/2014-АК по делу № А40-64794/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

⁶⁵ Постановление Правительства РФ от 16.07.2005 г. № 439 (ред. от 04.03.2015) «О Правилах предоставления ежемесячного пособия по уходу за ребенком в двойном размере до достижения ребенком возраста трех лет гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // СЗ РФ. 2005. № 30 (Ч. 2). Ст. 3173.

⁶⁶ Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 г. № 375 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 25. Ст. 3042.

Так, отказывая в удовлетворении исковых требований истца о взыскании пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, суд исходил из того, что в соответствии со ст. 256 ТК РФ такое пособие выплачивается только в случае нахождения работника в соответствующем отпуске, а в данном случае отпуск по уходу за ребенком был прерван по заявлению истца.

Вместе с тем, при вынесении решения судом не учтено, что в соответствии с ч. 3 ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Аналогичное положение содержится в Законе № 255-ФЗ и Федеральном законе «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»⁶⁷.

Из материалов дела следует, что с мая по август 2014 года истцу Д.П.Д. не выплачивалось пособие по уходу за ребенком 22 февраля 2013 года рождения до исполнения ему полутора лет, то есть до 22 августа 2014 года.

Таким образом, учитывая, что размер ежемесячного пособия, получаемого истцом, составлял 16 291 руб. 14 коп., что сторонами не оспаривалось, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию пособие по уходу за ребенком за период с 01 мая 2014 года по 22 августа 2014 года в размере 60 434 руб. 87 коп. $(16\,291,14 \times 3 + (16\,291,14 : 31 \times 22))$ ⁶⁸.

Следует обратить внимание на то, что право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком имеет мать либо отец в зависимости от того, кто фактически осуществляет уход за ребенком (ст. 13 Закона № 81-ФЗ).

Пособие может получать отец ребенка, однако для этого ему необходимо оформить отпуск по уходу за ребенком в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

Если принято решение о том, что отец будет продолжать работать, то правом на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком может

⁶⁷ Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

⁶⁸ Апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2016 г. № 33-1800/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

воспользоваться мать ребенка. Это предусмотрено п. 39 Порядка назначения и выплаты пособий.

На практике возникает вопрос о том, вправе ли работодатель выплачивать пособие по уходу за ребенком работнику, который находится в ежегодном основном оплачиваемом отпуске.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного. Получить пособие может один из родителей либо лицо, его заменяющее. Данные выводы следуют из положений ст. 11 Закона № 81-ФЗ; п. 25 Порядка назначения и выплаты пособия.

Размер такого пособия с 1 февраля 2016 г. с учетом индексации равен 15 512 руб. 65 коп. Это следует из анализа положений ст. ст. 4.2, 12 Закона № 81-ФЗ, п. 6 ст. 1, п. 4 ч. 1, ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 06.04.2015 г. № 68-ФЗ⁶⁹, п. 1 Постановления Правительства РФ «Об установлении с 1 февраля 2016 г. размера индексации выплат, пособий и компенсаций»⁷⁰.

В случае отсутствия у лица, имеющего право на получение единовременного пособия при рождении ребенка трудовой книжки в заявлении о назначении единовременного пособия при рождении ребенка получатель указывает сведения о том, что он нигде не работал и не работает по трудовому договору, не осуществляет деятельность в качестве индивидуального предпринимателя, адвоката, нотариуса, занимающегося частной практикой, не относится к иным физическим лицам, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию.

⁶⁹ Федеральный закон от 06.04.2015 г. № 68-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «О приостановлении действия положений отдельных законодательных актов Российской Федерации в части порядка индексации окладов денежного содержания государственных гражданских служащих, военнослужащих и приравненных к ним лиц, должностных окладов судей, выплат, пособий и компенсаций и признании утратившим силу Федерального закона "О приостановлении действия части 11 статьи 50 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» // СЗ РФ. 2015. № 14. Ст. 2008.

⁷⁰ Постановление Правительства РФ от 28.01.2016 г. № 42 «Об установлении с 1 февраля 2016 г. размера индексации выплат, пособий и компенсаций» // СЗ РФ. 2016. № 6. Ст. 838.

Так, судом было установлено, что К. решением отдела по Партизанскому городскому округу Департамента труда и социального развития Приморского края было отказано в назначении и выплате единовременного пособия при рождении ребенка, по тем основаниям, что ею не представлена трудовая книжка (при наличии) или справка из учебного заведения отца ребенка и невозможностью сделать вывод о том, получал ли он такое пособие. Однако такие документы истица представить не имеет возможности, поскольку в браке с отцом ребенка М.С. она не состоит, кроме того, он нигде не работает и не учится. По запросу суда отделом по Партизанскому городскому округу Департамента труда и социального развития Приморского края представлены сведения о том, что М.С. с заявлением о назначении единовременного пособия не обращался.

Удовлетворяя искивые требования К., суд пришел к выводу, что органом социальной защиты населения было отказано К. в назначении единовременного пособия по формальным основаниям, что является недопустимым исходя из гарантированности государством такого вида пособия⁷¹.

Отдельным категориям граждан производятся ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 руб.⁷²

Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 г. № 1206 утвержден Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан (далее - Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат)⁷³.

Компенсационные выплаты начисляются со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если обращение за ними последовало не позднее шести месяцев со дня предоставления указанного

⁷¹ Определение Приморского краевого суда от 13.08.2014 г. по делу № 33-6982 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс», 2016.

⁷² Указ Президента РФ от 30.05.1994 г. № 1110 (ред. от 01.07.2014) «О размере компенсационных выплат отдельным категориям» // СЗ РФ. 1994. № 6. Ст. 589.

⁷³ Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 г. № 1206 (ред. от 24.12.2014) «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан» // СЗ РФ. 1994. № 29. Ст. 3035.

отпуска (п. 15 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат).

Выплаты назначаются и выплачиваются также в случае, если работник обратится с соответствующим заявлением по истечении шести месяцев со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком. При этом выплаты производятся за истекшее время, но не более чем за шесть месяцев с даты подачи заявления об их назначении.

Так, как следует из материалов дела, за период нахождения Ц. в отпуске по уходу за ребенком, ей ежемесячно выплачивалось пособие, однако, по достижении ребенком возраста 1,5 лет, выплаты прекращены.

Вместе с тем, назначение ежемесячной компенсационной выплаты в размере 50 рублей лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, носит исключительно заявительный характер.

Однако, суду не представлено доказательств, подтверждающих, что Ц. обращалась к работодателю с заявлением о назначении такой выплаты. В исковом заявлении и в своих письменных объяснениях истец на наличие такого заявления и приказа о назначении компенсационной выплаты не ссылалась.

В связи с этим судебная коллегия полагает, что оснований для удовлетворения требований Ц. о взыскании с ООО «РЕАЛ» суммы ежемесячной компенсационной выплаты в размере 600 рублей не имеется⁷⁴.

Постановлением Мэрии городского округа Тольятти Самарской области установлены в 2015 - 2017 годах ежемесячные доплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора с муниципальными учреждениями, находящимися в ведомственном подчинении департамента общественной безопасности мэрии городского округа Тольятти (далее - ежемесячная доплата), в размере 500 (Пятьсот) рублей.

⁷⁴ Апелляционное определение Самарского областного суда от 15.01.2015 г. [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Кроме того, в 2015 - 2017 годах осуществляются ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет и состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора с муниципальными учреждениями, находящимися в ведомственном подчинении департамента общественной безопасности мэрии городского округа Тольятти, в размере 50 (Пятьдесят) рублей⁷⁵.

Выводы по второй главе бакалаврской работы.

1. Запрет на увольнение беременной женщины по инициативе работодателя - это трудовая льгота. Возможность увольнения беременной женщины не ставится в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом. Это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

2. Одна из существенных трудовых гарантий для женщин, имеющих детей – это возможность работы на условиях неполного рабочего времени. При этом ТК РФ не устанавливает предельную продолжительность неполного рабочего дня или недели. Представляется, что мизерное уменьшение рабочего времени свидетельствует о том, что фактически уход за ребенком осуществляется другим лицом, а пребывание работника в отпуске - не что иное, как злоупотребление правом на него ради одновременного получения фактически полного заработка и пособия по обязательному социальному страхованию.

⁷⁵ Постановление Мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 17.04.2015 г. № 1317-п/1 «Об установлении в 2015 - 2017 годах отдельных ежемесячных выплат матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста и состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора с муниципальными учреждениями, находящимися в ведомственном подчинении департамента общественной безопасности мэрии городского округа Тольятти» // Городские ведомости. 2015. 21 апреля. № 27 (1805).

3. Целесообразно разработать и принять специальный федеральный закон о государственной поддержке семьи, материнства и детства, закрепляющего гарантируемые государством меры материальной, социальной и иной поддержки семьи и способствующего кодификации правовых актов, направленных на реализацию государственной семейной политики.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ правового регулирования труда женщин показал следующее.

Правила главы 41 ТК РФ подразделяются на три категории норм:

- распространяющихся на всех работающих женщин, независимо от возраста, беременности и наличия детей;
- касающихся беременных и родивших женщин;
- относящихся к женщинам и мужчинам с семейными обязанностями, то есть, как правило, имеющих детей определенного возраста.

Как можно заметить, некоторые особенности регулирования труда женщин обусловлены беременностью, материнством или осуществлением семейных обязанностей, другие устанавливаются независимо от этого и обусловлены заботой государства о здоровье женщины.

Применение труда женщин ограничено на следующих видах работ: 1) с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) на подземных работах.

Ныне действующий Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, не соответствует требованиям времени, и должен быть пересмотрен. В связи с этим целесообразно дополнить «Общие требования» Типовых инструкций по охране труда работников отдельных отраслей производства с учетом Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применять труд женщин, нормой, которая устанавливает допуск к той или иной профессии по половозрастному критерию.

Запрет на увольнение беременной женщины по инициативе работодателя - это трудовая льгота. Возможность увольнения беременной женщины не ставится в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом. Это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым

законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

В работе было обращено внимание на то, что запрет привлекать к сверхурочным работам распространяется только на беременных женщин. Однако в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет 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. Представляется, что женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, также не должны привлекаться к ночным работам, что целесообразно закрепить в ч. 5 ст. 96 ТК РФ.

Кроме того, в целях усиления социальной защиты женщин, необходимо дополнить ст. 101 ТК РФ перечнем работников, которым ненормированный рабочий день не может быть установлен, в частности беременных женщин и женщин с детьми до полутора лет. В противном случае у беременных женщин или кормящих матерей, могут случаться перегрузки в работе, которые, несмотря на эпизодический характер, могут все-таки оказать негативное влияние на их здоровье и течение беременности, а также на здоровье ребенка.

Таким образом, многие нормы действующего Трудового кодекса РФ в части регулирования охраны труда женщин нуждаются в совершенствовании и расширении гарантий женщин, имеющих детей.

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Конвенция № 45 Международной организации труда «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (Заключена в г. Женеве 21.06.1935) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
4. Федеральный закон от 06.04.2015 г. № 68-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «О приостановлении действия положений отдельных законодательных актов Российской Федерации в части порядка индексации окладов денежного содержания государственных гражданских служащих, военнослужащих и приравненных к ним лиц, должностных окладов судей, выплат, пособий и компенсаций и признании утратившим силу Федерального закона "О приостановлении действия части 11 статьи 50 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» // СЗ РФ. 2015. № 14. Ст. 2008.
5. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (Ч. 1). Ст. 6991.
6. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1 (Ч. 1). Ст. 18.

7. Федеральный закон от 22.08.1995 г. № 151-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.
8. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
9. Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.
10. Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. 16 апреля. № 73.
11. Указ Президента РФ от 30.05.1994 г. № 1110 (ред. от 01.07.2014) «О размере компенсационных выплат отдельным категориям» // СЗ РФ. 1994. № 6. Ст. 589.
12. Постановление Правительства РФ от 28.01.2016 г. № 42 «Об установлении с 1 февраля 2016 г. размера индексации выплат, пособий и компенсаций» // СЗ РФ. 2016. № 6. Ст. 838.
13. Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 г. № 375 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 25. Ст. 3042.
14. Постановление Правительства РФ от 16.07.2005 г. № 439 (ред. от 04.03.2015) «О Правилах предоставления ежемесячного пособия по уходу за ребенком в двойном размере до достижения ребенком возраста трех лет гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие

- катастрофы на Чернобыльской АЭС» // СЗ РФ. 2005. № 30 (Ч. 2). Ст. 3173.
15. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.
16. Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 г. № 1206 (ред. от 24.12.2014) «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан» // СЗ РФ. 1994. № 29. Ст. 3035.
17. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
18. Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
19. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 г. № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний» (Зарегистрировано в Минюсте России 15.05.2012 г. № 24168) // Российская газета. 2012. 23 мая. № 115.
20. Приказ Минздрава России от 01.11.2012 г. № 572н (ред. от 12.01.2016) «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
21. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н (ред. от 02.07.2014) «Об утверждении Порядка выдачи листов негодности» // Российская газета. 2011. 11 июля. № 148.

22. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.08.2010 г. № 613н «Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при проведении физкультурных и спортивных мероприятий» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 14.09.2010 г. № 18428) // Российская газета. 2010. 1 октября. № 222.
23. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
24. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.01.2007 г. № 74 (ред. от 05.10.2009) «Об утверждении Перечня уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребенком» // Российская газета. 2007. 15 марта. № 52.
25. Приказ Роспотребнадзора от 18.07.2012 г. № 775 (ред. от 07.04.2016) «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по предоставлению государственной услуги по выдаче на основании результатов санитарно-эпидемиологических экспертиз, расследований, обследований, исследований, испытаний и иных видов оценок, оформленных в установленном порядке, санитарно-эпидемиологических заключений» // Российская газета. 2012. 3 октября. № 227.
26. Постановление Госкомтруда СССР от 01.02.1991 г. № 20 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала, занятым на горно-химических

- предприятиях, в объединениях и шахтостроительных, шахтопроходческих, шахтомонтажных организациях, на нефтяных и озокеритовых шахтах, рудниках и карьерах по добыче нефтебитума и озокерита» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
27. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 26.05.2003 г. № 100 «О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03» (вместе с «СП 2.2.2.1327-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Санитарно-эпидемиологические правила», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 23.05.2003) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
28. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.05.2003 г. № 107 (ред. от 07.09.2010) «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2.1332-03» (вместе с «СанПиН 2.2.2.1332-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, сырье, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации работы на копировально-множительной технике. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 28.05.2003) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
29. «Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
30. СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв.

- Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
31. Типовая инструкция № 5 по охране труда для машиниста автогрейдера (прицепного грейдера) (утв. Минтрансом РФ 11.03.1993) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
32. Типовая инструкция № 13 по охране труда для машиниста укладчика асфальтобетона (утв. Минтрансом РФ 11.03.1993) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
33. Типовая инструкция № 10 по охране труда монтажника по монтажу стальных и железобетонных конструкций (утв. Минтрансом РФ 11.03.1993) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
34. ТОИ Р-218-25-94. Типовая инструкция по охране труда для машинистов одноковшовых гусеничных и пневмоколесных экскаваторов (утв. Федеральным дорожным департаментом Минтранса РФ 24.03.1994) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
35. ТОИ Р-31-211-97. Типовая инструкция по охране труда для плотника (утв. Приказом Минтранса РФ от 15.09.1997 № 105) (вместе с «Правилами оказания первой доврачебной помощи пострадавшим») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
36. Письмо ФСС РФ от 14.07.2014 г. № 17-03-14/06-7836 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
37. Постановление Мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 17.04.2015 г. № 1317-п/1 «Об установлении в 2015 - 2017 годах отдельных ежемесячных выплат матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста и состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора с муниципальными учреждениями, находящимися в ведомственном подчинении департамента общественной безопасности мэрии городского округа Тольятти» // Городские ведомости. 2015. 21 апреля. № 27 (1805).

Специальная литература

38. Азарова Е.Г. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. 400 с.
39. Азаров Г.П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2012.
40. Артемова М.В. Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Вестник образовательного консорциума. Среднерусский университет. Серия: Юриспруденция. 2014. № 3. С. 6-9.
41. Баразненко Н. Увольнение: «интересные» нормы // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия». 2016. № 3. С. 23-27.
42. Горбачева А.В. Некоторые аспекты охраны труда женщин, занятых в дорожном хозяйстве // Юридический вестник СамГУ. 2015. Т. 1. № 2. С. 90-96.
43. Конституция Российской Федерации. Научно-практический комментарий (постатейный) / Под ред. Ю.А. Дмитриева. М., 2007. 624 с.
44. Лешукова Н. Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Трудовое право. 2015. № 10. С. 105-109.
45. Морозова Т.В., Фесенко М.А. Профессиональные риски и репродуктивная патология работников полимерперерабатывающей промышленности // Жизнь без опасностей. Здоровье. Профилактика. Долголетие. 2012. № 3. С. 76-80.
46. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования: М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 3. 192 с.

47. Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 50-54.
48. Шептулина Н.Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин // Трудовое право. 2008. № 1. С. 17-22.

Материалы юридической практики

49. Определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2015 г. № 1472-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Стрижевской Элины Вячеславовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
50. Определение Конституционного Суда РФ от 07.06.2011 г. № 742-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Михайлова Александра Григорьевича на нарушение его конституционных прав статьей 11.1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
51. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // БВС РФ. 2014. № 4.
52. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 30.10.2014 г. № 09АП-37445/2014-АК по делу № А40-64794/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
53. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 08.07.2015 г. по делу № 33-4032/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
54. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 09.09.2015 г. по делу № 33-5886/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

55. Определение Приморского краевого суда от 13.08.2014 г. по делу № 33-6982 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс», 2016.
56. Апелляционное определение Омского областного суда от 16.09.2015 г. по делу № 33-6492/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
57. Апелляционное определение Самарского областного суда от 15.01.2015 г. [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
58. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 17.02.2014 г. по делу № 33-416/2014года [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
59. Апелляционное определение Самарского областного суда от 07.05.2013 г. по делу № 33-4167/2013 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
60. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2016 г. по делу № 33-5904/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
61. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2016 г. № 33-1800/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
62. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2015 г. № 33-39856/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
63. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.03.2011 г. № 33-3402/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
64. Определение Московского городского суда от 06.10.2011 г. по делу № 33-28920/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
65. Обобщение Саратовского областного суда «Обобщение практики рассмотрения судами Саратовской области дел о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.