

**СПРАШИВАЛИ?**

**ОТВЕЧАЕМ!**

Правовую консультацию по теме «**Гарантии женщинам с семейными обязанностями»** дает Короткова Марианна Петровна, юрист Марийской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

***- Может ли работница быть уволена в связи   
с сокращением после рождения ребенка или после выхода на работу   
до того, как ребенку исполнится три года?***

В соответствии с ч. 4 ст. 256 Трудового кодекса РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Согласно ч. 4 статьи 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет,   
по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения   
по следующим основаниям:

ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

неоднократного [неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей](http://internet.garant.ru/#/document/12134976/entry/35), если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми   
в случаях, предусмотренных законодательством, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

однократного [грубого нарушения](http://internet.garant.ru/#/document/12134976/entry/4903) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

представления работником работодателю подложных документов   
при заключении трудового договора;

применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Поскольку увольнение в связи с сокращением относится к инициативе работодателя и не перечислено в статье 161 Трудового кодекса РФ в качестве исключительного случая, при котором увольнение допустимо, то сокращение работницы в период ее нахождения в отпуске по уходу за ребенком или   
по выходу на работу до момента достижения ребенком трехлетнего возраста незаконно. В случае обращения работницы при таком увольнении в суд,   
ее требования будут удовлетворены, и приказ о сокращении будет отменен. При этом работница также сможет взыскать сумму оплаты вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и судебные расходы.

***- Имеет ли право работодатель уведомить работницу   
о сокращении, в соответствии с ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ, за два месяца до достижения ребенком трехлетнего возраста?***

Нормы трудового права запрещают увольнять женщину в период ее нахождения в отпуске по уходу за ребенком и до достижения ребенком трехлетнего возраста, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Вместе с тем, издание приказа и уведомление о предстоящем сокращении не является самим сокращением и увольнением. Главное, само увольнение должно быть осуществлено не ранее, чем ребенку исполнится три года.

Следует имеет в виду, что уведомление работницы в момент   
ее пребывания в отпуске по уходу за ребенком осложняется тем, что такое уведомление должно происходить персонально и под роспись. Работодатель должен продумать способ вручения уведомления. Наилучшим вариантом, будет направить кого-либо из сотрудников по адресу работницы с целью вручения ей уведомления. Лучше, если такой сотрудник будет не один, поскольку может возникнуть необходимость составить акт об отказе   
от получения и ознакомления с уведомлением.

***- Может ли работодатель отказать в установлении неполного рабочего времени работнице, находящейся в отпуске по уходу   
за ребенком?***

По заявлению женщины, согласно ч. 3 статьи 265 Трудового кодекса РФ,  во время нахождения в отпусках 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. В соответствии с ч. 1 ст. 93 Трудового   
кодекса РФ, установление неполного рабочего времени в данном случае является обязанностью работодателя. В то же время Трудовой кодекс РФ   
не содержит норм, обязывающих работодателя предоставлять работнику возможность работать на дому в период отпуска по уходу за ребенком,   
это является правом работодателя.

***- Должен ли работодатель уведомить работницу, находящуюся   
в отпуске по уходу за ребенком об изменении условий трудового договора и положений локальных нормативных актов?***

Отпуск по уходу за ребенком носит длительный характер,   
и в образовательной организации в этот период может возникнуть необходимость изменения условий трудовых договоров с работниками, локальных нормативных актов организации, регламентирующих оплату труда, режим работы и прочее. Часто работодатели считают необязательным уведомлять о таких изменениях работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Либо такое уведомление происходить несвоевременно -   
за два месяца до выхода работника из отпуска, а не за два месяца   
до реального изменения условий. Работодатель при этом не учитывает,   
что работник может захотеть выйти из отпуска досрочно, и будет имеет право на предоставление ему работы на прежних условиях. Отказ   
в предоставлении работы на прежних условиях в таком случае будет незаконным.

***- В каких случаях трудовым законодательством предусматриваются дополнительные отпуска лицам с семейными обязанностями?***

В соответствии со статьей 262 Трудового кодекса РФ и постановлением ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах   
по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства   
на селе» женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Также, согласно статье 262 Трудового кодекса РФ, одному   
из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за [детьми-инвалидами](http://internet.garant.ru/#/document/10164504/entry/103)   
(до 18 лет) по его письменному [заявлению](http://internet.garant.ru/#/document/70850564/entry/2) предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой   
по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается [федеральными законами](http://internet.garant.ru/#/document/12168560/entry/37017). [Порядок](http://internet.garant.ru/#/document/70764932/entry/21) предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен постановлением Правительства РФ от 13 октября 2014 г. № 1048.

Форма заявления о предоставлении одному из родителей (опекуну, попечителю) дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода   
за детьми-инвалидами утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 декабря 2014 г. № 1055н.

Статьей 263 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска   
на следующий рабочий год не допускается.