



# Право

**В настоящее время Россия является одной из немногих стран мира, где такой продолжительный отпуск по уходу за ребенком: по закону наши женщины могут оставаться дома с сохранением рабочего места до достижения ребенком возраста трех лет. Однако по факту многие мамы выходят на работу раньше положенного. Причины на это у каждой свои – нехватка денег, нежелание сидеть дома или потерять квалификацию и т.д. Для женщин с детьми актуальными становятся особые трудовые права и привилегии, которые они получают в соответствии с трудовым законодательством. Поэтому каждая женщина, имеющая ребенка, должна знать свои права, гарантированные ей Трудовым Кодексом РФ. Сегодня о правах женщин мы беседуем с председателем Федерации профсоюзов Республики Татарстан Еленой Кузьмичевой.**

Законодательно установлена защита женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, от увольнения по инициативе работодателя. Их увольнение возможно только при ликвидации организации и при совершении виновных действий самой работницей.

– Елена Ивановна, Вы сказали, что в некоторых случаях не допускается увольнение одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет. Скажите, пожалуйста, считается ли женщина в разводе матерью-одиночкой?

– Несмотря на довольно частое упоминание в различных нормативных актах понятия «одинокая мать», законодательство не содержит четкого определения этого понятия. Общепринятое понятие одинокой матери – это мать, в свидетельстве о рождении ребенка которой отсутствует запись об отце, либо запись об отце произведена со слов матери.

Таким образом, понятие «одинокая мать» характеризуется наличием у женщины ребенка без юридически оформленного отцовства. В связи с тем, что отец такого ребенка официально не установлен, родительские права и обязанности возлагаются только на мать.

Верховный Суд РФ (абз. 2 п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» – прим. авт.) пояснил, что понимать под термином «одинокая мать». К одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Однако не могут считаться одинокими матерями женщины, воспитывающие детей в неполной семье после расторжения брака либо женщины, родившие ребенка вне брака, отцовство, в отношении которого установлено в судебном порядке или признано добровольно, в случае если отец фактически имеется, поскольку обязанность по осуществлению родительских прав, в том числе и по воспитанию, законодательство не связывает с фактом нахождения родителей в браке (глава 12 Се-

мейного кодекса Российской Федерации).

Иными словами, статус одинокой матери закрепляется за женщиной в связи с тем, что ее ребенок не имеет отца, то есть юридически не установлено отцовство или отец лишен родительских прав, либо фактически – в связи со смертью, безвестно отсутствует.

Тем не менее, законом не запрещается коллективным договором организации признать женщину, находящуюся в разводе и в одиночку воспитывающую ребенка (детей), признать матерью-одиночкой. В этом случае все гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для матерей-одиночек, будут распространяться и на женщин в разводе.

– Много вопросов возникает о том, засчитывается ли уход за ребенком в трудовой стаж, если да, то какие периоды?

– Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности. А с 2014 года пенсионеры получили право на перерасчет трудовой пенсии с учетом увеличенного периода ухода за детьми, учитываемого при расчете страховой части трудовой пенсии.

Это стало возможным благодаря вступлению в силу федерального закона, по которому при назначении и перерасчете пенсии гражданам имеют право на увеличение страхового стажа за счет периода ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более четырех с половиной лет в общей сложности.

Ранее общая продолжительность такого нестрахового периода ограничивалась тремя годами, то есть периодами отпусков по уходу за каждым из двух детей. С 2015 года в стаж включаются и периоды ухода за четвертым ребенком, то есть в общей сложности 6 лет – по полтора года за каждого.

Новые правила будут работать как для нынешних пенсионеров, так и для тех, кому выйти на пенсию только предстоит. Что касается специального трудового стажа, дающего право на досрочное назначение пенсии, то в него включается, как и прежде, период нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком только до 6 октября 1992 года.

– А есть ли какие-то льготы для мам, чей ребенок является инвалидом?

– Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, что не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

Одному из работающих родителей, или опекуну, попечителю, для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставля-

– Елена Ивановна, расскажите об основных правах работающих женщин, имеющих детей.

– Трудовое законодательство устанавливает работающим женщинам, имеющим детей ряд преимуществ – это дополнительные льготы и гарантии, направленные на охрану здоровья женщины и будущего поколения, а также создание условий, позволяющих сочетать труд с материнством и воспитанием детей. Сразу отмечу, что запрещается устанавливать испытательный срок при трудоустройстве беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет.

Беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, а если ребенок-инвалид, то в возрасте до 18 лет, работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю – по их просьбе. Оплата труда в этом случае производится исходя из фактически отработанного времени или в зависимости от объема выполненной работы. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Также работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания, по их просьбе предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Продолжительность таких перерывов – не менее 30 минут через каждые три часа. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Важно, что перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Беременные женщины имеют право на снижение норм выработки, либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. Также за беременными женщинами сохраняется средний заработок при прохождении обязательного диспансерного обследования.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, имеют право на временный перевод на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, к работам, выполняемым вахтовым методом. Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, женщин-матерей, без супруга воспитывающих детей в возрасте до пяти лет, привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное или ночное время, направлять в служебные командировки возможно только с их письменного согласия; если такие работы не запрещены им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке; если они ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от выполнения таких работ. Привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, запрещено.

Если у работающей женщины трое и более детей в возрасте до двенадцати лет, то она имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в любое удобное для нее время.