

– **Татьяна Павловна, расскажите об основных правах женщин.**

– 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.

Так, работодатель обязан установить неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) по их просьбе. Для этого работнице необходимо написать заявление работодателю с просьбой установить ей неполный рабочий день и (или) неделю и указать конкретные часы и дни работы. Отказать в установлении неполного рабочего времени работодателю не имеет права. Оплата труда в этом случае производится исходя из фактически отработанного времени или в зависимости от объема выполненной работы, в рамках статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации, если иное не установлено коллективным договором. Неполный режим рабочего времени никак не влияет на продолжительность отпуска или исчисление трудового стажа.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. А также они, в случае невозможности выполнения прежней работы, имеют право на временный перевод по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное или ночное время, направлять в служебные командировки возможно только с их согласия. Также не допускается увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением случаев ликвидации организации и виновных действий работницы. Эти исключения четко определены Трудовым кодексом. Дополнительные основания работодатель не вправе указывать ни в коллективном ни в трудовом договоре работницы.

– **Татьяна Павловна, 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 обязан-

ностями и несовершеннолетних») 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 одиночными 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 Семейного кодекса РФ). Иными словами, статус одинокой матери закрепляется за женщиной в связи с тем, что ее ребенок не имеет отца – юридически (не установлено отцовство, отец лишен родительских прав), либо фактически (в связи со смертью, безвестное отсутствие).

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 РФ 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 граждане 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**

Совсем недавно все мы радовались самому весеннему, самому женскому празднику 8 марта. Кстати, и самому профсоюзному. Ведь история Международного женского дня напрямую связана с борьбой женщин за их права: 8 марта 1857 года работницы фабрик одежды Нью-Йорка вышли на акцию протеста. Их не устраивали бесчеловечные условия труда и низкая зарплата. Митинг разогнала полиция, но женщины не успокоились и решили создать профсоюз для защиты своих интересов. Так 8 марта стал днем борьбы с дискриминацией женщин, борьбы, которая увенчалась победой, и теперь женщины имеют те же права, что и мужчины. Более того, для женщин с детьми предусмотрены особые привилегии, которые они получают в соответствии с Трудовым кодексом. Об этом мы беседуем с председателем Федерации профсоюзов РТ Татьяной Водопьяновой.

мам, чей ребенок инвалид?

– 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 (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Кроме того, им предоставляется преимущество в очередности ежегодного оплачиваемого отпуска, который предоставляется в удобное время одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

– **Какую ответственность несут работодатели в случае, если нарушаются трудовые права женщин и не предоставляются гарантии, указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации, коллективном договоре?**

– Законодательство Российской Федерации не предусматривает отдельного наказания должностных, юридических лиц за нарушение норм трудового законодательства в отношении женщин, имеющих детей.

Например, статья 5.27 Кодекса об административных нарушениях предусматривает ответственность и меру административного наказания за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права любого работника. В зависимости от вида нарушения и лица, к которому предъявляются требования, зависит вид и размер взыскания. Например, к должностному лицу может быть применено взыскание от предупреждения до административного штрафа от одной до двадцати тысяч рублей или дисквалификация. А к юридическому лицу взыскания уже больше, от тридцати до ста тысяч рублей.

Если речь идет о нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, то в рамках статьи 5.31. Кодекса об административных нарушениях нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению – влечет предупрежде-

ние или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

– **А если все-таки права женщин нарушены, где искать справедливости?**

– Если трудовые права женщин нарушены и женщина является членом профсоюза, я, прежде всего, рекомендую обратиться в первичную профсоюзную организацию, которая обязана помочь женщине решить вопрос по восстановлению ее трудовых прав. Если же профсоюзной организации нет, то женщина вправе обратиться в Государственную инспекцию труда или в судебные органы. Надо знать, что обращаясь в судебные органы, существуют сроки подачи исковых заявлений. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи ему трудовой книжки, по спорам, связанным с оплатой труда – в течение одного года со дня установленного срока выплат. При этом иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться по месту жительства работника.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются также комиссиями по трудовым спорам. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Член профсоюза в любое время может обратиться в правовую инспекцию труда к профсоюзному юристу и получить бесплатную консультацию по трудовым вопросам, рассчитывать на помощь в подготовке документов в суд и представительство в суде.

И конечно же, можно обратиться в Федерацию профсоюзов по телефону «горячей линии» и получить соответствующую консультацию: (843) 236-94-82.

– **Татьяна Павловна, чьи права нарушаются больше мужчин или женщин? И кого приходится чаще защищать?**

– Сказать, кого мы чаще защищаем, мужчин или женщин сложно, так как такой статистики у нас нет. Прежде всего, речь идет о работниках – членах профсоюза, а это и мужчины, и женщины. Нарушения фиксируются на всех этапах трудовой деятельности работников, начиная от оформления

Профсоюз на защите женщин



трудовых отношений и заканчивая увольнениями.

При этом отмечена стойкая тенденция нарушений, связанных с оплатой труда, в том числе за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, оформлением трудовых отношений. Ежегодно правовые инспекторы труда оказывают квалифицированную юридическую помощь в подготовке порядка 600 исковых заявлений и в 90% случаев представляют интересы работников в судах. Если говорить о показателях, то из общего количества рассмотренных дел с участием профсоюзных юристов 90% судебных решений принято в пользу работников. В судебную плоскость выносятся вопросы по восстановлению на работе, изменению записи в трудовой книжке. Ежегодно правовыми службами профсоюзов выявляется в среднем порядка четырех тысяч нарушений трудовых прав работников, в адрес работодателей профсоюзными правовыми инспекторами направляется более тысячи представлений об устранении выявленных нарушений, из них устраняется 90 процентов.

Анализируя ситуацию в трудовой сфере, мы видим, что востребованность в правовой помощи работникам не уменьшается. Поэтому в целях повышения эффективности правовой защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников, а также в целях совершенствования форм и методов правозащитной работы профессиональных союзов Федерация профсоюзов Республики Татарстан объявила этот 2018-й Годом правозащитной работы, в рамках которого мы проведем многоплановые по своему содержанию мероприятия, в числе которых Республиканский конкурс «На лучшую правозащитную работу», выпуск видеофильма, посвященного правозащитной работе, тематические семинары и «круглые столы» с обсуждением актуальных вопросов и проблем в сфере труда, запустим новый проект «Доступная юридическая среда» и так далее. Правозащитная работа должна совершенствоваться, а профессиональный уровень профсоюзных юристов – расти. Искренне в этом уверена.

– **Спасибо!**

Артем Барабанов, фото автора