Администрация муниципального образования Куйтунский район



10 НАРУШЕНИЙ, допускаемых работодателями в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями

2026

Введение

Трудовой кодекс РФ (далее по тексту – ТК РФ) предусматривает гарантии и компенсации для женщин и лиц с семейными обязанностями. Методическое пособие отражает топ-10 часто встречающихся нарушений, которых лучше избегать, поскольку они могут привести к административной или уголовной ответственности.

Несмотря на то, что в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями в ТК РФ предусмотрен перечень правовых гарантий, как имущественного (сохранение средней заработной платы, пособия), так и неимущественного (обеспечение благоприятных условий труда) характера, работодатели не всегда принимают верные решения и, как следствие, нарушают трудовое законодательство.

Кроме того, в целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями, а также несовершеннолетних, Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее по тексту – Постановление Пленума № 1) судам даны соответствующие разъяснения.



Нарушение 1: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя



Кого нельзя увольнять

Запрещено увольнять беременных женщин; женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка, то есть ребенка в возрасте до 14 лет; других лиц, воспитывающих указанных детей без матери; родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях

Решение суда

Суд всегда при рассмотрении исков об увольнении по данному основанию всегда принимает решение о восстановлении работников этой категории на работе и взыскании с работодателя средней заработной платы за весь период вынужденного прогула работника (кроме случаев, когда между работодателем и работником заключено мировое соглашение согласно статье 173 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Бремя доказывания

Обязанность доказать законное основаниеи установленного порядка увольнения данной категориии работников, если трудовой договор с ними расторгнут по инициативе работодателя, возлагается на работодателя (пункт 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской федерации от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»)

Нарушение 2: Непредоставление 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней

Кому положено

Одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляются по *его письменному заявлению* предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Накопление дней

Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Размер оплаты

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка

Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами установлены **постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 года № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»** утверждены.

К сведению	Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.
	Если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.
	При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.
	Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (письмо Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08 октября 2009 года № 4719-17).

Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы либо их копии (справка, указанная в подпункте «г» представляется в оригинале):

а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы;

б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;

в) свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом; г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней;

д) справка с предыдущего места работы родителя (опекуна, попечителя), подавшего заявление о предоставлении в соответствии с п. 3 Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы либо использованы частично (в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни);

е) справка с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае однократного их использования и наличия у другого родителя предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни).

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Предоставление работодателю справки, подтверждающей факт установления инвалидности ребенка, осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет).

Нарушение 3: Отказ от перевода беременных женщин на другую работу

1 **Обязанность перевода**

Беременные женщины и женщины с детьми до 1,5 лет должны быть переведены на работу, исключающую неблагоприятные производственные факторы,

2 **Основание для перевода**

Перевод осуществляется по медицинскому заключению и заявлению работницы

3 **До предоставления другой работы**

Женщина освобождается от работы с сохранением среднего заработка



Нарушение 4: Отказ в приеме на работу или установление испытательного срока

Запрет на отказ

Запрещено отказывать в приеме на работу по мотивам беременности или наличия детей (ст. 64 ТК РФ)

Уголовная ответственность

Отказ грозит уголовной ответственностью по статье 145 УК РФ

Испытательный срок

Беременным женщинам и женщинам с детьми до 1,5 лет не устанавливается испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ)



Нарушение 5: Отказ установить неполное рабочее время



Работодатель обязан устанавливать **неполное рабочее время** по просьбе следующих работников **(статья 93 ТК РФ):**

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 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.

Это обязанность, а не право работодателя

Неполное рабочее время — менее 40 часов в неделю, устанавливается по письменному заявлению работника.

Нарушение 6: Отказ предоставить дополнительные гарантии

Беременных женщин ЗАПРЕЩЕНО

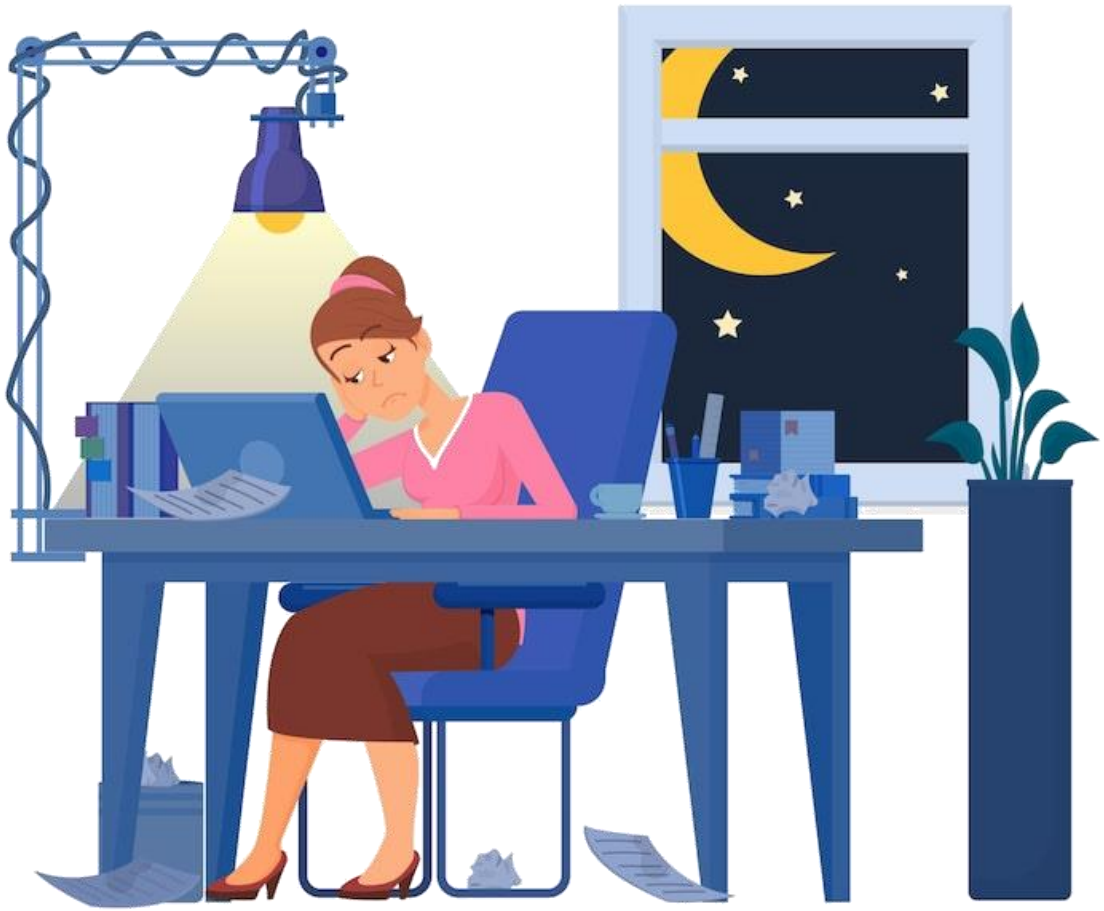
- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочной работе;
- привлекать к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- привлекать к работам вахтовым методам.

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет

- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочной работе;
- привлекать к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- привлекать к работам вахтовым методам, -

только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинским заключением.

Работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекуны детей указанного возраста, родители, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет: **направляются в служебные командировки, привлекаются к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, - только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинским заключением (п. 14 Постановления Пленума № 1).**



Вышеперечисленные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы.

При отсутствии письменного ознакомления сотрудника с его правом отказаться от указанной работы, которое может быть предусмотрено в форме уведомления, привлечение работника к работе даже при его согласии не может считаться правомерным.

Выразить свое письменное согласие или отказ от привлечения к указанной работе сотрудники могут в форме заявления.

Следует также знать, что отказ от такой работы не может считаться дисциплинарным проступком, в связи с чем работники, относящиеся к вышеперечисленной категории, не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Нарушение 7: Наказание за отсутствие на рабочем месте по причине диспансерного обследования

Сохранение заработка

При прохождении обязательного диспансерного обследования за беременными женщинами сохраняется средний заработок (ст. 254 ТК РФ)

Право работодателя

Работодатель имеет право требовать справку с указанием даты и времени посещения врача

Недопустимость взысканий

Дисциплинарные взыскания за отсутствие на диспансерное обследование неправомерны



Следовательно, законодатель предусмотрел возможность для диспансерного обследования женщин в период, приходящийся на рабочее время, и гарантировал им сохранение места работы и заработной платы.

Нарушение 8: Отказ предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в требуемое время

Право на отпуск

Женщина может взять отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, , а также по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ)

Первый год работы

Оплачиваемый отпуск за первый год работы должен быть предоставлен женщинам по их заявлению и до истечения шести месяцев непрерывной работы, то есть независимо от продолжительности непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ)

Это обязанность, а не право работодателя

Что запрещено

Запрещены отзыв из отпуска беременных женщин (ст. 125 ТК РФ) и замена ежегодного отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно ТК РФне предусматривает (п. 20 Постановления Пленума № 1)

Нарушение 9: Увольнение беременной женщины по окончании срока трудового договора

1

Запрет расторжения

Срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ)

2

Обязанность продления

Работодатель обязан продлить срок договора по письменному заявлению и медицинской справке

3

Ответственность

Необоснованное увольнение влечёт уголовную ответственность по статье 145 УК РФ,

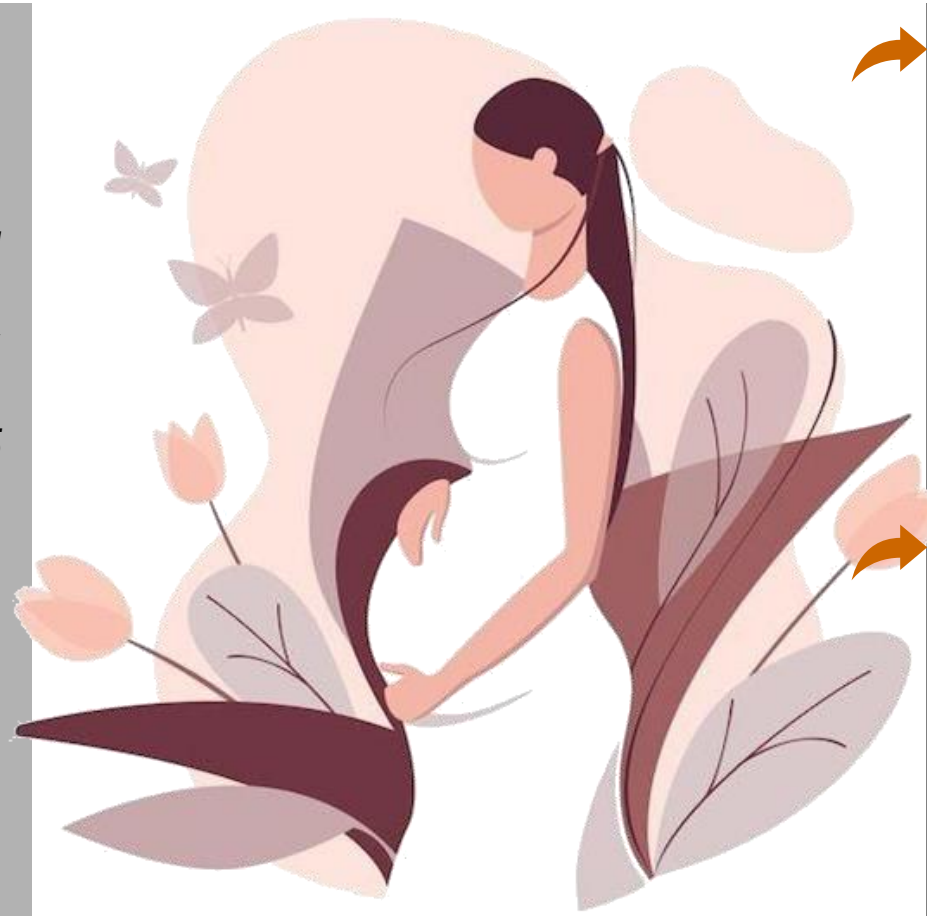


Нарушение 10: Нарушения в предоставлении отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком

отпуск по беременности и родам предоставляются продолжительностью 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – 84 дня) и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов – 86 дней, при рождении двух или более детей – 110 дней) (ст. 255 ТК РФ)

аналогичные отпуска предоставляются работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ)

по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК РФ)



с 1 января 2021 года оплата отпуска по беременности и родам осуществляются непосредственно территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования с использованием механизма «прямых выплат» на основании сведений от работодателей

право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком (ст. 13 Федерального закона от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).

Спасибо за внимание!

Контактная информация

Раздел «Труд и охрана труда» в сетевом издании «Официальный сайт муниципального образования Куйтунский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

куйтунскийрайон.рф



Местонахождение: 665302, Россия, Иркутская область, Куйтунский район, р.п. Куйтун, ул. Карла Маркса, 18

Савина Ирина Александровна – консультант по управлению охраной труда

8 (39536) 5-11-48 доб. 1028

adminkuitun@rambler.ru