Государственная инспекция труда в Курской области

Министерство экономического развития, занятости населения и туризма Курской области

Союз «Федерация организаций профсоюзов Курской области»

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН и ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ



г. Курск - 2026 г.

Особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.



Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями определены в главе 41 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, а также учитывая вопросы, возникающие у судов при рассмотрении трудовых споров с их участием, судам необходимо руководствоваться Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее – Постановление Пленума).

К лицам с семейными обязанностями относятся:

1. Работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя);

2. Другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом. В соответствии с частью второй статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации таким родственником может быть отец ребенка, бабушка, дедушка, другой родственник или опекун, фактически осуществляющим уход за ребенком;

3. Работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи (например, в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законом порядке).

Одинокой мамой считается женщина, которая воспитывает своих детей (родных или усыновленных) и занимается их развитием самостоятельно без отца, в частности, если он (абз. 2 п. 28 Постановления Пленума):

- умер, признан безвестно отсутствующим;
- лишен родительских прав, ограничен в родительских правах;
- признан недееспособным (ограниченно дееспособным) либо 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 силу абз. 2 п. 28 Постановления Пленума женщина, воспитывающая детей без отца, может быть признана одинокой матерью и в других ситуациях. Это возможно, когда отцовство в отношении ребенка не установлено. Чтобы подтвердить данное обстоятельство, достаточно представить свидетельство о рождении ребенка, в котором отсутствуют сведения об отце. Если же отец указан в свидетельстве, то для подтверждения статуса одинокой матери потребуется также, например, справка о рождении по форме № 2, утверждённой Приказом Минюста России от 01.10.2018 № 200. В разделе «Сведения о (об) матери (отце)» этой справки должно быть зафиксировано, что данные об отце внесены на основании заявления матери ребёнка. Справку выдают одновременно со свидетельством о рождении при регистрации рождения ребёнка, когда сведения об отце вносятся со слов матери. Если документ утерян, его можно получить повторно в ЗАГСе (по месту жительства матери или рождения ребёнка), через МФЦ или портал «Госуслуги».



В отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних не допускаются различия:

при приеме на работу;

установлении оплаты труда;

продвижении по службе;

установлении или изменении индивидуальных условий труда;

подготовке (проф.образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании;

расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

<u>На основании ч. 1 ст. 64 ТК РФ запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора.</u>



Согласно ч. 3 данной статьи нельзя отказать женщине в заключении договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В случае отказа в приеме на работу, по письменному требованию женщины работодатель обязан сообщить ей причину отказа в письменной форме в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин



Обеспечение охраны здоровья женщин осуществляется путем ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки).

Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 253 ТК РФ).

Важно! Запрещен труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимы нормы (кроме женщин-спортсменов во время их участия или подготовке к спортивным мероприятиям, если это не запрещено женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением). *Предельно допустимые нормы установлены Приказом Минтруда России от 14.09.2021 № 629н.*

Важно! Запрещено применение труда женщин в возрасте до 35 лет, а беременных женщин любого возраста в растениеводстве, животноводстве, звероводстве, с применением ядохимикатов, пестицидов, дезинфицирующих средств *(Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1).*

Важно! Работодатель не вправе применять труд женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки. *Перечень таких работ утвержден приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н.*



Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся 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.

Статья 256 Трудового кодекса РФ. Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Предоставляется ли отпуск по уходу за ребенком работнику, усыновившему ребенка?

Да, усыновителю может быть предоставлено два вида отпуска по уходу за ребенком.

Один из них, такой же, как родной матери - отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ч. 2 ст. 257 ТК РФ).

Еще для усыновителя предусмотрен специальный отпуск по уходу за ребенком в связи с его усыновлением - со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка. А при одновременном усыновлении двух и более детей - до истечения 110 календарных дней со дня их рождения.

Имеет ли женщина с детьми право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время?

Да, в определенных случаях:

- при усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- после отпуска по беременности и родам либо отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- если она является матерью (опекуном, попечителем, приемным родителем) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- если она имеет двух и более детей в возрасте до 18 лет (пункт 4.31. Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2025 - 2027 годы).

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные выше, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати 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 восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.



Запрос согласия на направление в служебную командировку отдельных категорий работников, воспитывающих детей, а также осуществляющих уход за больными членами семьи

Работодатель может направить в командировку некоторых работников только при наличии их письменного согласия и отсутствии у них медицинских противопоказаний для служебной поездки.

Запросить такое согласие следует письменно, составив документ в произвольной форме.

В текст запроса рекомендуется включить информацию о праве работника отказаться от командировки. Иначе потребуется уведомить об этом работника отдельным документом или включить такую информацию непосредственно в приказ о направлении в командировку.

Обязанность работодателя письменно уведомить работника о его праве отказаться от направления в командировку установлена ч. 2 ст. 259 и ч. 2 ст. 167 Трудового кодекса РФ.

Если работник, которого можно направить в командировку только при условии его письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний, откажется от поездки, работодатель не вправе будет командировать его принудительно. Иначе это может быть расценено как непредоставление предусмотренных трудовым законодательством гарантий отдельным категориям работников, перечисленных в ч. 2 ст. 167, ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1, при направлении их в служебную командировку, за что возможно привлечение к административной ответственности в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а в случае совершения аналогичного нарушения повторно - по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Образец запроса согласия работника на направление в служебную командировку

Общество с ограниченной ответственностью «Ромашка»

Инженеру строительного отдела
О.Л. Потаповой

07.10.2026 года *№ 15*
О направлении в командировку

Уважаемая Ольга Леонидовна!

Просим Вас дать согласие на направление в служебную командировку с 13.10.2026 по 16.10.2026 в АО «Звезда», находящееся в г. Москве.

Уведомляем о том, что Вы, как работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, имеете право отказаться от направления в служебную командировку (ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

Начальник отдела кадров /_____/ Иванова А.А.

Согласна на направление в командировку.

С правом отказаться от командировки на основании ч. 2 ст. 259 ТК РФ ознакомлена.

Инженер строительного отдела /_____/ Потапова О.Л.

07.10.2026 г.

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до ТРЁХ лет, **испытание при приеме на работу не устанавливается**

Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери (например, на бабушку ребёнка, отца, тётю).

Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени работникам следующих категорий

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Решение об установлении работнику неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде.

Процедура установления неполного рабочего времени по просьбе работника заключается в следующем:

* представление заявления об установлении неполного рабочего времени и документов, подтверждающих статус работника (например, свидетельство о рождении ребенка и справка об установлении ему инвалидности);

* включение в трудовой договор условия о режиме рабочего времени, если договоренность о продолжительности рабочего времени достигнута при оформлении трудовых отношений. Если неполное рабочее время устанавливается в процессе трудовой деятельности работника, то необходимо заключить дополнительное соглашение об изменении режима рабочего времени в связи с изменением продолжительности рабочего времени;

* издание приказа.

Перерывы для кормления ребенка

Статьей 258 ТК РФ установлено, что работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Вопрос:

Возможно ли ежедневные перерывы для кормления ребенка перенести в суммированном виде на один день в неделе, например, на пятницу?

Ответ:

Возможность переноса перерывов для кормления ребенка (детей) в суммированном виде на один день в неделе законодательством не предусмотрена.

Обоснование: По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Возможность переноса перерывов для кормления ребенка (детей) в суммированном виде на один день в неделе Трудовым кодексом не предусмотрена.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Виды времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие предоставление времени отдыха. В ст. 107 ТК РФ установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.



Статья 264 Трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери»

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.



Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности

Статья 263.1. ТК РФ введена Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ, согласно которой женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех 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.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Важно!

Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе следующих работников:

- беременную женщину,
- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет,
- одинокую маму, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет,
- другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери,
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.



Гарантии многодетным семьям:

- госпособия и выплаты в связи с рождением и воспитанием детей;
- меры поддержки в сфере трудовых отношений , например, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата. При равной производительности труда и квалификации работникам, имеющим двух или более иждивенцев (в том числе несовершеннолетних детей), предоставляется преимущественное право на оставление на работе (часть 2 статьи 179 ТК РФ);
- досрочную страховую пенсию по старости матерям 3 и более детей;

профобучение многодетных родителей и получение ими дополнительного профобразования;

- бесплатное посещение музеев, парков культуры и отдыха, выставок в России. Порядок и условия должны определить субъекты РФ.

Статус многодетной семьи в России устанавливается бессрочно (Указ Президента РФ от 23 января 2024 года № 63).

Субъекты РФ вправе расширять категорию многодетной семьи, а также устанавливать иные меры социальной поддержки.