**ОСОБЕННОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

***Орлянская Ирина Сергеевна***

***ЧОУ ВО «Сибирский юридический университет», г. Омск***

***Beloglazova.iri@mail.ru***

Трудовое законодательство выделяет в особую категорию работников, который воспитывают детей или осуществляют уход за каким – либо членом семьи, являются одинокими родителями, либо опекунами, так как в современном обществе сложно представить рабочий коллектив без данной категории работников.

Трудовой кодекс содержит особые правила регулирования труда лиц с семейными обязанностями, этому посвящена [глава 41](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=499086259&anchor=ZAP26EQ3LK#ZAP26EQ3LK) ТК РФ, но данная глава не содержит определения, кто относится к лицам с семейными обязанностями.

Верховный Суд РФ дает ответ на вопрос кто же, все таки относится к лицам с семейными обязанностями [п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 1](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=96&npid=499074872&anchor=XA00LUO2M6#XA00LUO2M6):

– работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка (родитель, усыновитель, опекун, попечитель);

– другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом;

– работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.[2]

На международном уровне данному вопросу всегда уделялось повышенное внимание. Конвенция МОТ № 156 дала начало в международном законодательстве положительной тенденции распространения прав и гарантий, ранее предоставляемых только женщинам, на других членов семьи. Так согласно ст. 1 Конвенции, положения данной Конвенции распространяются на трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников - членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.[1]

Государства, присоединившиеся к Конвенции МОТ № 156 от 1981 г. «О трудящихся с семейными обязанностями» обязаны создавать этим категориям трудящихся облегченные условия труда для благоприятного совмещения труда с их семейными обязанностями.

В связи с выше перечисленным выясним, какие же особенности установлены в законодательстве при регулировании труда данной категории работников – работников с семейными обязанностями.

Так ст. 253,254 ТК РФ уставляют, что женский труд может применяться не во всех сферах деятельности, например на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах. Полный перечень данных видов работ утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.[3]

Беременные женщины или женщина с ребенком до полутора лет может быть переведена на другую работу с более облегченными условиями, но с сохранением своего среднего заработка, по-своему заявление и соответствующим медицинским заключением. Российское законодательство распространяет данный вид гарантии и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов несовершеннолетних.

Соответствующие гарантии предоставляются и в предоставлении отпуска. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется до достижения ребенком возраста трех лет, с сохранением рабочего места, также предусмотрен отпуск, в случаи усыновление ребенка. Данными видами отпуск может воспользоваться один из родителей или лицо соответственно осуществляющий уход. У женщин в виду их физиологических особенностей предусмотрен отпуск по беременности и родам, продолжительность которого зависит непосредственно от протекания беременности и родов. 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. Работнику воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время, согласно ст. 262 ТК РФ. Законодательство предусматривает дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работнику, имеющему двух и более детей в размере 14 календарных дней, но лишь тех организаций, где данный вид отпуска предусмотрен коллективным договором. Особенности в предоставлении отпусков и перерывов закреплены в ст. 255-258, 263 ТК РФ.[6]

В ст. 259-261 ТК РФ закреплены гарантии работникам с семейными обязанностями, которые в большей степени относятся к женщинам, так как они выполняют главную детородную функцию и функцию материнства. Эти гарантии, с учетом особенностей организма женщины, обеспечивают возможность женщине совмещать работу с материнством, но и в свою же очередь ограничивают ее действия в сфере труда. [6]

На основании заявления одного из родителей, опекуна или попечителя осуществляющего уход за ребенком-инвалидом, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в порядке, указанном в Разъяснении Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. N 3/02-18/05-2256 «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекунов, попечителей) для ухода за детьми-инвалидами», утвержденному Постановлением Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. N 26/34. [4]

Медицинские показания, по которым ребенок в возрасте до 18 лет признается инвалидом, действуют на территории РФ с 1 июля 1991 г. В настоящее время список заболеваний, дающих возможность признания ребенка инвалидом, утвержден [Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 (ред. от 27.06.2019) «О порядке и условиях признания лица инвалидом»](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58610/).[5]

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних согласно ст. 264 ТК РФ. Помимо гарантий и льгот, перечисленных в данной статье, женщинам предоставляются и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами. Следовательно, все гарантии и льготы, предусмотренные такими актами, распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.[6]

В настоящему времени еще не удалось создать для многих работников с семейными обязанностями благоприятные условия труда и надлежащие условия для выполнения ими семейных обязанностей. Данная ситуация порождает негативные последствия не только для данного вида работников, но и для общества в целом. Хоть законодательство и предусматривает наличие особенностей у работников с семейными обязанностями, практика нам говорит о нарушении в этой сфере законодательства со стороны работодателя. Наличие указанных факторов вызывает необходимость разработки и принятие дополнительных мер по защиты работников с семейными обязанностями, а именно женщин.

В нормах законодательства о труде женщин и работников с семейными обязанностями, которые устанавливают особенности правового регулирования их труда, особое значение необходимо уделить пунктам, направленные на охрану труда всех работающих женщин, так как они подразумевают цель обеспечить снижение рисков заболеваемости женщин, сокращение производственного травматизма, сохранение их репродуктивной функции здоровья, что уже подразумевает увеличение продолжительности жизни.

Также среди норм о предоставлении особенностей работникам с семейными обязанностями существуют противоречия, связанные с вопросами кто именно может воспользоваться данными льготами и гарантиями и разграничением по половому признаку. В связи с этим необходимо закрепить за работниками, вне зависимости от пола, возможность использования таких льгот и гарантий.

**Список использованной литературы**

1. Конвенция N 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ).

# 2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

3. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162  
«Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

# 4. Разъяснении Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. N 3/02-18/05-2256.

5. [Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 (ред. от 27.06.2019) «О порядке и условиях признания лица инвалидом»](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58610/).

# 6. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019).