

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ  
ОБЯЗАННОСТЯМИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 346

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующий кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ  
ОБЯЗАННОСТЯМИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ.**

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04. Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 346

|  |           |               |
|--|-----------|---------------|
| Исполнитель:<br>студент группы ПВД-416 | _____     | М.А. Симакова |
|  | (подпись) |               |
| Руководитель:<br>к.ю.н., доцент        | _____     | А.А. Воронина |
|  | (подпись) |               |
| Нормоконтролер:<br>ст. преподаватель   | _____     | К.А. Игишев   |
|  | (подпись) |               |

Екатеринбург 2018

## **СОДЕРЖАНИЕ**

|  |    |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....  | 3  |
| 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА<br>ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.....   | 5  |
| 1.1. Основания установления особенностей регулирования труда<br>женщин и лиц с семейными обязанностями.....                                | 5  |
| 1.2. Источники правового регулирования труда женщин и лиц с<br>семейными обязанностями.....  | 9  |
| 2. ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С<br>СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В<br>НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ..... | 13 |
| 2.1. Особенности регулирования заключения, изменения и<br>расторжения трудового договора.....  | 13 |
| 2.2. Рабочее время и время отдыха.....   | 17 |
| 2.3. Работы, на которых ограничивается применение труда<br>женщин.....   | 28 |
| АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....   | 35 |
| МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....   | 46 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....  | 50 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....  | 54 |

## ВВЕДЕНИЕ

Одной из главных задач социального государства является охрана прав и свобод граждан. Правовая система Российской Федерации основывается на международном праве, а в ст. 2 Конституции Российской Федерации<sup>1</sup> (далее – Конституция РФ) установлено, что «...человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность страны». Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями представляет собой одну из основных задач социально ориентированного государства.

Трудовые права беременных женщин и женщин с детьми закреплены в главе 41 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>2</sup>, которая обеспечивает гарантии соблюдения конституционных прав на труд данной категории граждан.

Актуальность темы дипломной работы обусловлена тем, что правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями остается несовершенным, требующим внесения дополнений. Также актуальность обусловлена тем, что в юридической науке недостаточно внимания уделено сравнительно-правовым аспектам по рассматриваемой проблеме.

Объектом дипломной работы являются трудовые отношения женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом работы выступают правовые нормы, регулирующие названные отношения, а также практика их применения.

Целью работы является определение перспектив развития института особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации путем сравнительно-правового анализа.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

---

<sup>1</sup> Российская газета. 1993. 25 дек.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

- выявить основания отнесения женщин и лиц с семейными обязанностями в особые субъекты трудовых правоотношений;
- рассмотреть источники данных трудовых отношений;
- исследовать основные и специальные гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями, а также сравнить эти гарантии с некоторыми зарубежными странами;
- произвести анализ судебной практики по данной теме исследования;
- сформулировать выводы и предложения по результатам дипломной работы.

Теоретическую основу работы составляют исследования З.А. Алиевой, Т.З. Демченко, Е.В. Краснаяровой, Е.С. Лавреновой, Д.С. Майоровой, А.В. Алферова, К.В. Паньковой.

Методологическую основу работы составляет совокупность следующих таких методов, как сравнительно-правовой, диалектический, анализ и синтез, формально-логический.

Нормативную основу работы составляют Конституция РФ, ТК РФ.

Структура дипломной работы построена с учетом поставленных целей и задач и состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения и списка использованных источников.

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

## 1.1. Основания установления особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями содержит специальные особенности. Непосредственно, эти особенности связаны с деятельностью женщин в области материнства и с семейными обязанностями других лиц<sup>1</sup>.

Особенности регулирования труда женщин предусматривают собой правовые нормы. Эти нормы, прежде всего, ограничивают использование общепризнанных правил или предусматривают для отдельных категорий трудящихся граждан специальные возможности.

При названном правовом равенстве трудовые возможности работников далеко не равны между собой. Большинство трудящихся лиц не имеют возможности в равной степени использовать свои трудовые права посредством различных факторов и обстоятельств<sup>2</sup>. Имеется множество критериев, с помощью которых создаются особенности регулирования трудовых отношений. К критериям могут относиться такие факторы, как например, характер труда, его условия, физиология организма, наличие семейных обязательств, а также множество других оснований, устанавливающиеся законодательством труда и иными нормативно-правовыми актами, которые содержат в себе нормы, которые регулируют трудовые правоотношения<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> *Артемова М.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. 2014. № 3. С. 2.

<sup>2</sup> *Красноярова Е.В.* Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 5 (88). С. 242.

<sup>3</sup> *Алферов А.В.* Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения. 2017. С. 129.

Поэтому законодательство создает и использует специальные нормы, а именно нормы дифференциации, необходимость которых предполагается в установлении особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, а также женщин и лиц с семейными обязанностями<sup>1</sup>.

Единство и дифференциация норм правового регулирования трудовых отношений есть одна из особенностей методологического основания трудового права. Единство подразумевает собой создание именно общих трудовых правил для всех работающих граждан, заключивших с работодателем трудовой договор, а также непосредственно права для работодателей. За счет чего и осуществляется равенство трудовых прав работающих. Дифференциация – это применение различий между работниками, с помощью специальных норм права. Дифференциация устанавливает равенство возможностей между работниками, реализуя их равные права. Единство и дифференциация регулирования трудовых правоотношений указывает на реализацию такого принципа, как равенство прав и возможностей работающих людей. Единство и дифференциация – связанные между собой понятия, они всегда способны развиваться и совершенствоваться<sup>2</sup>.

Совокупность особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями имеет значимость, так как согласно ст. 38 Конституции РФ – материнство, детство и семья находится под особой защитой государства<sup>3</sup>.

На сегодня, именно материнство, детство, отцовство, семья имеет огромную поддержку, на которую направлена в первую очередь государственная политика нашей страны. Поэтому лицам с семейными

---

<sup>1</sup> *Красноярова Е.В.* Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 5 (88). С. 242.

<sup>2</sup> *Красноярова Е.В.* Дифференциация как правовой антипод дискриминации // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 2. С. 262.

<sup>3</sup> *Алимова А.Ю., Погодина И.В.* Правовое регулирование труда женщин в России // Современные тенденции развития науки технологий. 2016. № 5-5. С. 6.

обязанностями и женщинам предоставляется больше гарантий и различных компенсаций в работе<sup>1</sup>. Ведь прежде всего, нужно уделять больше внимания поколению, от которого зависит становление нашего государства<sup>2</sup>.

Именно поддержка семьи, материнства, отцовства, детства является преимущественной целью каждого демократичного государства, она имеет особую социальную ценность и, следовательно, подразумевает собой существование и разработку новых механизмов права, обеспечивающих эффективную защиту<sup>3</sup>.

Цель государства – позволить иметь возможности лицам с семейными обязанностями легко сочетать свои трудовые способности без ограничений.

Для России улучшения социально-демографических условий чрезвычайно существенно и актуально, в связи, с чем трудовое законодательство предусматривает для женщин и лиц с семейными обязанностями совокупность гарантий и льгот. Действующее законодательство защищает данных субъектов, работающих на предприятиях, в учреждениях, организациях. Система предусмотренных прав и льгот формирует условия, при которых женщина и лица с семейными обязанностями, не приостанавливая трудовую деятельность, заботится о здоровье и благополучии ребенка<sup>4</sup>.

При этом следует обратить внимание, что женщины нуждаются в более дополнительной охране труда, нежели мужчины, прежде всего это связано с особенностями женского организма, его физиологического строения, также с материнством, которое не только влияет на самочувствие женщин, но и

---

<sup>1</sup> *Шахбанова Ю.А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 12-7. С. 147.

<sup>2</sup> *Чинёнова А.А.* Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2015. С. 231.

<sup>3</sup> *Красноярова Е.В.* Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 5 (88). С. 242.

<sup>4</sup> *Алимова А.Ю., Погодина И.В.* Правовое регулирование труда женщин в России // Современные тенденции развития науки технологий. 2016. № 5-5. С. 6.



требует необходимость создания особых условий, благодаря которым снизятся риски неблагоприятного течения периода беременности. Это приводит к возникновению потребности в большей социальной защищенности в этот период<sup>1</sup>.

Трудовые права беременных женщин и матерей с детьми в России закреплены в Трудовом кодексе РФ, который обеспечивает гарантии соблюдения конституционных прав на труд данной категории граждан<sup>2</sup>.

Специальные гарантии и компенсации связаны, как уже было сказано, с защитой материнства, детства и семьи. Так как семейные хлопоты в большинстве случаев осуществляют именно женщины – им предоставляется больше каких-либо гарантий и льгот. Детородная роль, а также физиологические особенности женщины накладывают след на объем трудовых прав женщины в результате ее трудовой деятельности<sup>3</sup>. Поэтому вводятся ограничения при совершении тяжелых работ, подъеме тяжелых вещей, а также другие поощрения и льготы, которые предоставляются женщинам трудовым законодательством<sup>4</sup>. Законодательство ставит перед собой такие задачи, как снизить риски заболеваемости женщин, сократить травматизм из-за работы, увеличить продолжительность жизни<sup>5</sup>.

Исходя из этого, женщин и лиц с семейными обязанностями относят к специальным, особым субъектам трудовых отношений. Ими используются как основные права в трудовой сфере, предназначенные для всех работников, так и специальные права и гарантии.

---

<sup>1</sup> Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования // Российская газета. 2015. С. 4.

<sup>2</sup> Лавренова Е.С. Специфика правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации // Политика, государство и право. 2016. № 6 (54). С. 1.

<sup>3</sup> Чинёнова А.А. Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2015. С. 227.

<sup>4</sup> Шахбанова Ю.А. Специальные нормы по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Тенденции развития современного права и государства. 2017. С. 144.

<sup>5</sup> Абальмаз В.В., Остапенко А.Г. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. 2016. № 28 (132). С. 614.

## 1.2. Источники правового регулирования женщин и лиц с семейными обязанностями

Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями является одной из главных задач государства. Регулирование этой области рассматривается на государственном и международном уровнях<sup>1</sup>.

Приоритет семьи, материнства и детства, вот на чем акцентирует внимание Конституция РФ. Она предполагает обязательное выполнение их защиты. Поэтому осуществление принципа юридического равенства, как равенства во всем, не может осуществляться без учета общепризнанной социальной роли женщины в продолжении рода, что обязывает государство устанавливать дополнительные гарантии для женщин, особенно в трудовых отношениях, поскольку среди работающего населения женщины составляют большую часть<sup>2</sup>.

В Трудовом кодексе зафиксирована отдельная глава 41 об особенностях регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Определяя круг граждан, которых при правовом регулировании труда и социального обеспечения следует относить к лицам с семейными обязанностями, ТК РФ указывает, что к ним относятся: родители, усыновители (ст. 257 ТК РФ), опекуны, попечители (ст. 262), бабушки, дедушки, другие родственники (ст. 256).

Также к числу законов, постановлений, приказов, в которых содержатся положения и нормы, регулирующие труд женщин и лиц с семейными обязанностями, относятся:

---

<sup>1</sup> *Артемова М.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. 2014. № 3. С. 2.

<sup>2</sup> *Майорова Д.С.* Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Взаимодействие права и морали. 2014. С. 242.

– Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»<sup>1</sup>;

– Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»<sup>2</sup>;

– Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»<sup>3</sup>;

– Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка»<sup>4</sup>.

Согласно Конституции Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью ее правовой системы.

Разные государства занимаются правотворческой деятельностью во всех сферах общественной жизни. Немало внимания уделяется и правовому регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями<sup>5</sup>.

На международном уровне существует множество актов, регулирующих труд женщин и лиц, имеющих семейные обязанности. Рассмотрим некоторые из них.

Конвенция Международной Организации Труда № 111 от 25 июня 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий»<sup>6</sup>. В данной конвенции, дискриминация рассматривается как любое различие, исключение или

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2006. 28 января.

<sup>2</sup> Российская газета. 1993. 18 февраля.

<sup>3</sup> Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1130

<sup>4</sup> Российская газета. 2001. 18 октября.

<sup>5</sup> Демченко Т. З. Права женщин и лиц с семейными обязанностями в международных правовых актах // Молодой ученый. 2015. № 1 (20). С. 359.

<sup>6</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

предпочтение, которые базируются по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения, что имеет возможность привести к нарушению равенства возможностей или обращения в сфере труда и занятий.

Конвенция Международной Организации Труда № 100 от 29 июня 1951 г. «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»<sup>1</sup>. В этой Конвенции говорится о том, что труд работников, а именно, труд равной ценности, независимо от пола должен оцениваться и вознаграждаться в равной степени.

Существуют конвенции, рассматривающие состав со совмещенными субъектами, которые создают международные стандарты, регулирующие трудовые отношения, как для женщин, так и для мужчин. Конвенция Международной Организации Труда № 156 от 23 июня 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»<sup>2</sup>. Данная Конвенция реализует смешанный субъектный состав, она устанавливает международные стандарты и для женщин, и для мужчин, как и предыдущая. Конвенция указывает, что для обеспечения истинного равенства обращения и возможностей для трудящихся лиц мужского и женского пола, одна из целей государственной политики каждого члена Организации заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или стремятся выполнять оплачиваемую работу, имели возможность осуществлять свое право на это, не подвергая себя дискриминации и, как это вполне вероятно, гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности.

Конвенция Международной Организации Труда от 18 декабря 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»<sup>3</sup>. Настоящая Конвенция определяет гарантии права женщин на труд и исключает дискриминацию в отношении лиц женского пола. Согласно

---

<sup>1</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст. 202.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.

<sup>3</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. № 25 (2151). Ст. 464.

данной Конвенции, участникам необходимо принимать меры для предотвращения дискриминации в отношении женщин в области труда по обеспечению равных прав на основе равенства мужчин и женщин, а также обеспечивать женщинам особую защиту.

Конвенция Международной Организации Труда № 45 от 21 июня 1935 г. «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»<sup>1</sup>. В соответствии с этой Конвенцией, женщины, независимо от их возраста, не могут привлекаться на подземные работы и работы в шахтах.

Конвенция Международной Организации Труда № 89 от 9 июля 1989 г. «О ночном труде женщин в промышленности»<sup>2</sup>. Согласно этой Конвенции, женщины, независимо от их возраста, не призываются на работы в ночное время на государственных или частных промышленных предприятиях или в любых их филиалах, за исключением предприятий, на которых заняты лишь члены одной семьи.

В заключении необходимо подчеркнуть, что государство нашей страны должно дальше развиваться и содействовать тому, чтобы женщины и лица с семейными обязанностями имели возможность без затруднений сочетать свое право на труд, не подвергаясь дискриминации, и семейные функции, находясь под защитой могущественного государства.

---

<sup>1</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 446.

<sup>2</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. Женева. Международное бюро труда. 1991.

## 2. ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

### 2.1. Особенности регулирования заключения, изменения и расторжения трудового договора

Прием на работу осуществляется работодателем по соглашению с женщиной путем заключения трудового договора. Правовые нормы создают определенный порядок и юридические гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей при приеме на работу<sup>1</sup>.

При заключении с женщиной трудового договора следует предусматривать, что трудовое законодательство оценивает заключение трудового договора и прием на работу как независимые юридические факты. Оформление приема на работу предполагает собой последующую за заключением трудового договора обязанность работодателя издать распоряжение о приеме сотрудника на работу. Таким образом, трудовые правоотношения образуются до официального приема на работу. Из изложенного следует, что возникновение трудовых правоотношений и элементов их прав и обязанностей работодателя и работника в трудовом законодательстве связано исключительно с заключением трудового договора, а не с приемом на работу<sup>2</sup>.

При приеме на работу беременных женщин в Конвенция № 183 устанавливает запрет анализов на беременность. Это норма не применяется, если беременная устраивается на работу, запрещенную беременным женщинам законодательством или представляет для женщины и ребенка «существенный признанный риск».

---

<sup>1</sup> Чинёнова А.А. Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2015. С. 227.

<sup>2</sup> Артемова М.В. Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. 2014. № 3. С. 4.

В соответствии со ст. 261 ч. 1 ТК РФ, работодатель не имеет права по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной, но есть случаи, в которых увольнение допускается, такие как, ликвидация организации. Кроме того, отказ беременной женщине или женщине, имеющей детей, в заключение трудового договора правомерен в случае, если это связано с деловыми качествами работника<sup>1</sup>. Беременную женщину уволить практически невозможно. Неисполнение такого правила может повлечь уголовную ответственность, которую предусматривает ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. от 19.02.2018)<sup>2</sup> за неосновательный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины, связанное с её беременностью, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины, которая имеет детей, не достигших трехлетнего. Эта норма функционирует в пользу женщины и ее ребенка не спроста, ведь таким образом, правительство обеспечивает гарантию сохранности за беременной ее места работы, а значит, обеспечивается ее материальное постоянство<sup>3</sup>.

Однако при некоторых обстоятельствах увольнение беременных женщин разрешается. Женщину могут уволить из-за истечения срока заключенного трудового договора, если этот договор был заключен с женщиной на время исполнения обязанностей другого работника, и нет возможности до окончания беременности на другую должность в организации, которой она работает<sup>4</sup>.

В некоторых зарубежных странах предусмотрена допустимость увольнения беременной женщины по инициативе работодателя. Во Франции

---

<sup>1</sup> Чинёнова А.А. Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2015. С. 227.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

<sup>3</sup> Майорова Д.С. Правовое регулирование труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Взаимодействие права и морали. 2014. С. 243.

<sup>4</sup> Шахбанова Ю.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 12-7. С. 146.

уволить беременную можно только из-за серьезного проступка. Такой защитой пользуется родитель на протяжении четырех недель после выхода из отпуска по уходу за ребенком<sup>1</sup>.

В свою очередь, итальянское трудовое законодательство не содержит перечня оснований увольнения по инициативе работодателя. В итальянском трудовом праве есть такие понятия: «giusta causa», а также «giustificato motivo», означающие увольнение при наличии справедливой причины, а также оправдывающего мотива, соответственно. Под справедливой причиной могут приниматься серьезные трудовые проступки, а также не выполнение работником своих трудовых обязанностей. В свою очередь итальянским законодательством предусмотрена возможность восстановления на работе, в том числе и для беременных женщин, но в этой ситуации решать вопрос о восстановлении на работе будет суд<sup>2</sup>.

Таким образом, в Италии предусмотрена возможность увольнения беременных женщин по инициативе работодателя по принципу «giusta causa», а также «giustificato motive», но также не исключена возможность восстановления работника на работе, в случае если данные принципы были применены правомерно, а также увольнения не носило дискриминационного характера. Также отметим, что отрасли трудового права Великобритании, США, Германии, Индии, Австралии, Канады запрещают только увольнение, прямо вызванное беременностью или наличием ребенка. Увольнение данного круга работников по иным основаниям признается законным и справедливым<sup>3</sup>.

В России при истечении срочного трудового договора в то время, когда женщина была беременна, работодатель обязуется предоставить продление

---

<sup>1</sup> Невинная И. Декретное бремя // Трудовые права женщин – одно из самых уязвимых мест в ТК. № 6327(55). 2014. С. 92.

<sup>2</sup> Сыченко Е. Итальянский ответ кризису: изменения в трудовом законодательстве // Трудовое Право. № 12. 2014. С. 48.

<sup>3</sup> Топорин В.С. Сравнительно-правовой анализ защиты некоторых трудовых прав беременных женщин в России и за рубежом // Модернизация современной науки: новые реалии и проблемы современных исследований в России и мире. 2015. С. 13.



трудового договора. Женщине же необходимо написать заявление и предоставлять раз в три месяца медицинскую справку, которая подтвердит ее период беременности. При этом необходимо помнить, что законодательство не устанавливает работодателю обязанность по последующему продлению срока действия срочного трудового договора (после завершения беременности) на период предоставления отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, равно как и обязанности по предоставлению такого отпуска по истечении срока действия трудового договора<sup>1</sup>.

В случае расторжения трудового договора с беременной женщиной по ее же желанию (ст.80 ТК РФ) либо по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ) трудовой договор расторгается в общеустановленном порядке без предоставления каких-либо дополнительных льгот и компенсаций. Трудовым законодательством гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлены и для женщин, которые имеют детей в возрасте до 3 лет, для одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет либо детей-инвалидов в возрасте до 18 лет. Увольнение данных лиц допускается только в некоторых случаях, например ликвидация организации, прогул, разглашение охраняемой законом тайны и т.д. Увольнение по таким основаниям осуществляется без дальнейшего обязательного трудоустройства женщины и без сохранения средней заработной платы. Однако следует иметь в виду, что все эти основания предусматривают увольнение женщин, имеющих детей, только за их виновные действия, поскольку трудовое законодательство призвано защищать права и интересы не только работников, но и работодателей<sup>2</sup>.

Так, например, Закон о труде Латвии<sup>3</sup> гласит: Работодателю запрещено после получения заключения врача трудоустраивать беременных и женщин в

---

<sup>1</sup> Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования // Российская газета. 2015. С. 2.

<sup>2</sup> Чинёнова А.А. Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2015. С. 230.

<sup>3</sup> Закон о труде Латвии. 2001. 6 января.

послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью – в течение всего срока кормления, если признано, что выполнение соответствующей работы создает угрозу для безопасности и здоровья женщины или ее ребенка. Но также оговаривается, что работодателю запрещено расторгать трудовой договор с беременной, а также с женщиной в послеродовой период до достижения ребенком возраста одного года, а если женщина кормит ребенка грудью – в течение всего периода кормления<sup>1</sup>.

## 2.2. Рабочее время и время отдыха

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие правила, регламентирующие рабочее время. Норм, устанавливающих режим рабочего времени, не так много. Но, при регулировании рабочего дня, для беременных женщин устанавливается ряд льгот и гарантий.

Каждодневная трудовая деятельность влияет на работоспособность и состояние здоровья работающих граждан, а также на беременных женщин и матерей. Регулярная непрерывная работа в течении всего трудового дня приводит к снижению уровня работоспособности, благодаря чему и снижается эффективность той самой трудовой деятельности<sup>2</sup>.

Рекомендация МОТ № 156 устанавливает, что условия занятости, в том числе социальное обеспечение трудящихся, работающих неполное рабочее время и работающих временно, должны, насколько это возможно, быть эквивалентны условиям занятости трудящихся, работающих соответственно полное рабочее время и постоянно.

Трудящимся, работающим неполное рабочее время, необходимо предоставлять возможность поступления или возвращения на работу с полным рабочим временем в тех случаях, когда имеется вакансия и

---

<sup>1</sup> Морозов П.Е. Проблемы оптимизации правового регулирования, направленного на упразднение детского труда в зарубежных странах в условиях глобализации // Пробелы в Российском законодательстве. 2011. С. 71.

<sup>2</sup> Василяди С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Общество: экономика, политика, право. 2016. № 1. С. 55.

изменились обстоятельства, вызвавшие ранее необходимость работы с неполным рабочим временем (п. 21)<sup>1</sup>.

«Неполное рабочее время» – понятие, которое предусматривает собой как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю.

Неполный рабочий день – это день, при котором уменьшаются часы работы в день. Неполная рабочая неделя – это неделя, при которой уменьшается количество рабочих дней.

Есть такие категории работников, которым работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время<sup>2</sup>. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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<sup>3</sup>.

Работодатель неполное рабочее время или неполную рабочую неделю может устанавливать как на определенный срок, так и не на определенный. Также срок возможно установить на конкретный день, с такого дня необходимо уже работать по нормальному рабочему времени<sup>4</sup>.

Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. При этом работнику не может быть гарантирована оплата труда ниже установленного федеральным законом минимального размера, поскольку эта гарантия, согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ, распространяется только

---

<sup>1</sup> *Петров А.* Особенности правового регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // *Хозяйство и право.* 2018. № 12. С. 105. 103109

<sup>2</sup> *Василиади С.М.* Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // *Общество: экономика, политика, право.* 2016. № 1. С. 55.

<sup>3</sup> *Петров А.Я.* Особенности правового регулирования рабочего времени женщин, лиц с семейными обязанностями // *Хозяйство и право.* № 12. 2012. С. 107.

<sup>4</sup> *Василиади С.М.* Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // *Общество: политика, экономика, право.* № 1. 2016. С. 54.

на работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших в полном объеме установленные нормы труда (должностные обязанности). Рабочие, которые трудятся на условиях неполного рабочего времени, имеют такие же трудовые права и обязанности, как и лица, работающие нормальное рабочее время. Они могут рассчитывать на ежегодный оплачиваемый отпуск, на выходные и праздничные дни, а также на иные трудовые права<sup>1</sup>.

Что касается, работы в ночное время, исходя из необходимости охраны здоровья женщин Конвенция МОТ № 41 от 19 июня 1934 г. «О труде женщин в ночное время», Конвенция МОТ № 89 от 9 июля 1948 г. «О ночном труде женщин в промышленности» Предусматривают нормы по ограничению труда женщин в ночное время. В соответствии с этими нормами, Женщины, независимо от возраста не привлекаются к работам в ночное время.

Необходимо обратить внимание на Конвенцию МОТ №171 от 26 июня 1990 г. «О ночном труде», где устанавливается, что ночная смена – это работа, продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра.

В отличие от норм международного трудового права ст. 259 ТК РФ не делает акцент на регулирование работы в ночное время, а предусматривает гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни<sup>2</sup>.

В науке трудового права обращалось внимание на то, что подход законодателя в регулировании сверхурочных работ, закрепленный в кодексах на протяжении длительного времени, был правильным, экономически и социально обоснованным. Суть нормирования (установления норм рабочего времени) состоит в том, чтобы определить меру труда (выраженную во

---

<sup>1</sup> *Василиади С.М.* Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Общество: экономика, политика, право. 2016. № 1. С. 55.

<sup>2</sup> *Петров А.Я.* Особенности правового регулирования рабочего времени женщин, лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. № 12. 2012. С. 107.

времени), необходимую и достаточную для осуществления трудовой функции. Если в рамках этой нормы работодатель вправе использовать труд работника, то работник обязан выполнять обозначенную трудовой функцией работу. Выход за рамки нормы рабочего времени – экстраординарное явление, свидетельствующее о том, что оно возможно только в исключительных случаях, вызванных какими-либо специально оговоренными в Трудовом кодексе причинами. Случаи такого рода всегда были закреплены в кодексах: это, во-первых, причины чрезвычайного характера и, во-вторых, непредвиденные производственно-технические и организационные причины<sup>1</sup>.

Традиционно законодательство о труде запрещало привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей младшего возраста, к сверхурочным работам в целях обеспечения охраны их здоровья. В частности, в соответствии с пп. 1 п. 5 Рекомендации МОТ № 95 «Об охране материнства», беременные женщины и женщины, кормящие грудью, не должны привлекаться к сверхурочному труду. ТК РФ запрещает привлекать к сверхурочной работе только беременных. Женщины с детьми до 3 лет могут быть привлечены к сверхурочной работе только с их письменного согласия. При этом они должны быть официально ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы (ст. 99 ТК РФ)<sup>2</sup>.

Согласно ст. 259 ТК РФ направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается 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 РФ. 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. Направление в служебные

---

<sup>1</sup> *Василиади С.М.* Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // *Общество: политика, экономика, право.* № 1. 2016. С. 56.

<sup>2</sup> Там же.

командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом указанные работники 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 (ст. 259 ТК РФ) <sup>1</sup>.

Такие же гарантии предоставляются матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет.

В ст. 264 ТК РФ указано, что 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<sup>2</sup>.

При сравнении норм ч. 5 ст. 99 ТК РФ и ч. 2 ст. 259 ТК РФ женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и при наличии медицинского заключения, выданного в соответствии с законодательством РФ. При этом

---

<sup>1</sup> Чинёнова А.А. Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2015. С. 229.

<sup>2</sup> Анищенко А.В. Всё о командировках: оформление, отчетность, учет затрат // Российская газета. 2017. С. 74.

женщины, имеющие детей до трех лет имеют право отказаться и должны быть проинформированы о своем праве отказа в письменной форме<sup>1</sup>.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.11.2017 г.)<sup>2</sup> устанавливает подобную норму и конкретизирует возраст иначе: «Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни (ч.1, ст. 147), выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия»<sup>3</sup>.

Вместе с этим законодательно урегулирован особый режим работы – ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателя сотрудники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ)<sup>4</sup>.

Главной гарантией при совмещении трудовой деятельности с материнством, а также обеспечения защиты здоровья матери и ребенка является отпуск по беременности и родам. Так, ст. 3. Конвенции Международной Организации Труда № 103 «Об охране материнства» устанавливает право женщин на отпуск: «По представлению медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок ее родов, женщина, в отношении которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам.

---

<sup>1</sup> *Панькова К.В.* Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. № 10 (114). 2016. С. 1023.

<sup>2</sup> Ведомости Национального собрания Республики Беларусь от 1999 года. № 26-27. Ст. 432.

<sup>3</sup> *Панькова К. В.* Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. 2016. № 10 (114). С. 1022-1024.

<sup>4</sup> *Василиади С.М.* Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Общество: политика, экономика, право. № 1. 2016. С. 57.

1. Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет, по меньшей мере, 12 недель и включает период обязательного послеродового отпуска.

2. Продолжительность обязательного послеродового отпуска устанавливается законодательством каждой страны, но ни в коем случае не составляет менее 6 недель; остающаяся часть всего отпуска по беременности и родам может быть использована до предполагаемой даты родов или по окончании срока обязательного послеродового отпуска, или часть его может быть взята до предполагаемой даты родов, часть – вслед за истечением срока обязательного послеродового отпуска, в зависимости от того, как это предписывается законодательством страны».

Российское законодательство предусматривает, что работающая женщина имеет право на получение отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере 100 процентов среднего заработка. Также по заявлению женщины, либо другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком, предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, до 1,5 лет выплачивается пособие в размере 40 процентов среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством<sup>1</sup>. Аналогичные отпуска предусмотрены также для лиц, усыновивших ребенка. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению

---

<sup>1</sup> Майорова Д.С. Правовое регулирование труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Взаимодействие права и морали. 2014. С. 243.



предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц<sup>1</sup>.

Рассматривая регулирование труда в других странах, для сравнения, можно привести пример ст. 193 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.04.2018 г.)<sup>2</sup>, в которой содержится следующая норма об отпуске: «1. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан»<sup>3</sup>.

Специальным положением «Об охране труда женщин» в Китае предусмотрено предоставление декретного отпуска продолжительностью не менее 98 дней, из них 15 – до родов, а в случае сложных родов – еще 15 дней, при рождении нескольких детей – 15 дополнительных дней на каждого ребенка.

Во всех европейских странах предусмотрен установленный законом отпуск по беременности и родам, длящийся как минимум 14 недель. Во Франции такой отпуск длится 16 недель. Самый долгий отпуск по беременности и родам предоставляет женщинам Англия — 52 недели. За ней следует Ирландия (42 недели). В некоторых странах, таких, например, как Австралия и США, оплачиваемые отпуска по беременности и родам не гарантируются. США является единственной промышленно развитой страной, в которой нет закона, гарантирующего матерям оплачиваемого

---

<sup>1</sup> Чинёнова А.А. Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2015. С. 228

<sup>2</sup> Казахстанская правда. 2015. № 226 (28102).

<sup>3</sup> Краснаярова Е.В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 5 (88). С. 244.

декретного отпуска, и только 12% женщин получают от работодателей оплачиваемый отпуск. Это говорит о принципиально различных подходах к материнству как с социальной точки зрения, так и с экономической<sup>1</sup>. Только компании с 50 и более сотрудниками предоставляют родителям 12 недель неоплачиваемого отпуска<sup>2</sup>.

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<sup>3</sup>. К примеру, в Швеции 69 процентов отцов используют отпуск по уходу за новорожденным ребенком и получают пособия согласно трудовому законодательству. Часть отпуска по уходу за ребенком закреплена персонально за каждым родителем<sup>4</sup>. По заявлению женщины или указанных лиц во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию<sup>5</sup>.

Само по себе право отца, бабушки, деда и других лиц на отпуск по уходу за ребенком не влечет за собой автоматической обязанности работодателя предоставить ему такой отпуск. Необходимо соблюдение определенных условий, среди которых: неиспользование такого отпуска матерью ребенка, а также невозможность осуществлять фактический уход матерью за ребенком.

---

<sup>1</sup> Молева Н.Ю. Оценка законодательства по охране труда женщин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. № 6-2. 2017. С. 97.

<sup>2</sup> Переходько А.А. Проблемы правового регулирования социально-трудовых прав беременных женщин // Молодой ученый. № 14. 2017. С. 541.

<sup>3</sup> Шахбанова Ю.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // Современные тенденции развития науки и технологий. № 12-7. 2016. С. 145.

<sup>4</sup> Алиева З.А. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и за рубежом: сравнительно-правовой анализ // Юридический вестник ДГУ. 2015. № 2. С. 100.

<sup>5</sup> Шахбанова Ю.А. Специальные нормы по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Тенденции развития современного права и государства. 2017. С. 148.

Также стоит сказать, что в соответствии со ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя<sup>1</sup>.

По заявлению женщины или указанных лиц во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность)<sup>2</sup>.

В конвенции МОТ №103 предусмотрено, что если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет прерывать работу для этой цели на один или несколько перерывов в день, продолжительность которых устанавливается законодательством страны. Перерывы в работе для кормления ребенка считаются рабочими часами и оплачиваются как таковые в тех случаях, когда это регулируется законодательством или в соответствии с ним; если же этот вопрос регулируется коллективными договорами, положение определяется соответствующим договором<sup>3</sup>.

Работающим женщинам, согласно законодательству РФ, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо отпуска по уходу за ребенком, перерывы для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее

---

<sup>1</sup> *Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В.* Труд женщин: особенности регулирования // Российская газета. 2015. С. 2.

<sup>2</sup> *Шахбанова Ю.А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 12-7. С. 145.

<sup>3</sup> *Петров А.* Особенности правового регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. 2018. № 12. С. 107.

одного часа. 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. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка<sup>1</sup> (ст. 258 ТК РФ).

В США перерывы не предусмотрены. Как сказала специалист по проблеме материнства в США Р. Трейсер: «мы – страна, которая чтит материнство, но на практике приравнивает его к нулевой выгоде с экономической точки зрения».

В Китае продолжительность перерывов не закреплена законодательно, но на предприятиях оборудовали отдельные комнаты, где женщина могла бы уединиться и покормить ребёнка<sup>2</sup>.

Подводя итог данному разделу можно сделать вывод, что существующие особенности правового регулирования труда женщин распространяются и на гарантии женщинам при установлении нормирования рабочего времени, а равно и на отдых.

### 2.3 Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями имеет свои особенности. Эти особенности связаны с материнской функцией женщины и семейными обязанностями других членов. Отметим, что помимо общих норм охраны труда, на труд женщины имеющей детей или беременной женщины распространяются специфические нормы охраны труда и действуют дополнительные гарантии.

Специальные и особые нормы, регулирующие трудовые отношения данных категорий работников явились знаком того, что государство

---

<sup>1</sup> *Шахбанова Ю.А.* Специальные нормы по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Тенденции развития современного права и государства. 2017. С. 147.

<sup>2</sup> *Молева Н.Ю.* Оценка законодательства по охране труда женщин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. № 6-2. 2017. С. 97.

особенно заботится о судьбе будущих поколений граждан. Несмотря на то, что судебной практики по защите трудовых прав указанных групп населения не так много, можно смело сказать, что при должном юридическом просвещении работников, и беременные женщины, и матери смогут отстаивать свои права перед работодателем<sup>1</sup>.

В соответствии с Конвенцией № 45 «О применении труда женщин на подземных работах» женщины вне зависимости от возраста не могут быть привлечены для работы в шахтах для добычи полезных ископаемых, как на государственных, так и на частных предприятиях. Что касается категорий женщин, подпадающих под действие статьи 3, то перечень, ограничивающий деятельность на подземных работах, определен весьма широко: женщины, занимающие руководящие посты и не выполняющие физической работы; женщины, занятые в санитарных и социальных службах; женщины, проходящие курс обучения и допущенные к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; другие женщины, которые могут быть вынуждены спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера, – все могут быть изъяты из запрещения национальным законодательством<sup>2</sup>.

Существует ограничение применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Однако такие ограничения нельзя признавать дискриминацией. В данном случае государство проявляет особую заботу о женщинах, оберегая их детородную функцию. Кроме того, не будем забывать, что речь идет об ограничении, а не запрещении<sup>3</sup>. Правительство РФ

---

<sup>1</sup> *Артемова М.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. 2014. № 3. С. 2.

<sup>2</sup> *Бекяшев Д.К., Микрина В.Г.* Особенности международно-правовой защиты трудовых прав женщин // Московский журнал международного права. № 4 (104). 2016. С. 87.

<sup>3</sup> *Майорова Д.С.* Правовое регулирование труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Взаимодействие права и морали. 2014. С. 244.

утверждает перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 253 ТК РФ) <sup>1</sup>.

В связи с этим, к работам, упомянутым в постановлении Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, существует подход, содержащийся в примечании 1 к данному перечню, согласно которому: «работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации». То есть работодатель сам может принять решение о принятии женщины на работу, если будет установлено, что использование труда женщин будет безопасно для ее здоровья<sup>2</sup>.

Ограничение (а не запрещение) труда женщин на указанных работах означает, что они могут трудиться на таких работах (в профессиях, должностях), но только если созданы безопасные условия труда, то есть такие, при которых воздействие на работниц вредных и (или) опасных производственных факторов исключено или уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. В ч. 1 ст. 253 ТК РФ предусмотрены случаи, когда допускается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Данные случаи конкретизированы в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. В соответствии с п. 1 примечания к Перечню

---

<sup>1</sup> *Шахбанова Ю.А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // *Современные тенденции развития науки и технологий.* 2016. № 12-7. С. 143.

<sup>2</sup> *Майорова Д.С.* Правовое регулирование труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // *Взаимодействие права и морали.* 2014. С. 244.

допускается применение труда женщин на включенных в него работах (профессиях, должностях) при следующих условиях:

1) безопасные условия труда, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда (либо аттестацией рабочих мест по условиям труда);

2) наличие положительного заключения государственной экспертизы условий труда;

3) наличие положительного заключения службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ. В настоящее время заключения выдает Роспотребнадзор<sup>1</sup>.

Отказ заключить с женщиной трудовой договор, предусматривающий выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда, а также заключением государственной экспертизы условий труда.

Если работодатель принял женщину на работу, при выполнении которой законодатель запрещает применять женский труд, трудовой договор с ней должен быть прекращен на основании ст. 84 ТК РФ (вследствие нарушения правил его заключения) при наличии хотя бы одного из следующих условий:

– у работодателя отсутствует другая работа, на которую можно перевести данную работницу. Это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работницы, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую она может выполнять с учетом состояния ее здоровья. Работодатель обязан предложить женщине все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях, если это

---

<sup>1</sup> *Шахбанова Ю.А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 12-7. С. 143.

предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

– работница не дала письменного согласия на перевод на другую имеющуюся у работодателя работу<sup>1</sup>.

Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» для женщин установлены предельные нормы перемещения и подъема тяжестей – 10 кг при чередовании с другой работой, а если работа связана с постоянным в течение смены подъемом и перемещением тяжестей – 7 кг, а также установлены предельные нормы динамической работы и перемещения грузов на тележках или контейнерах.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг<sup>2</sup>.

Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 г. № 618-IQ)<sup>3</sup> преследует другие нормы, в отношении перемещения тяжестей. Запрещается привлекать женщин к поднятию и переноске с одного места на другое тяжестей сверх установленной нормы.

В трудовую функцию женщин могут быть включены только работы (услуги) по поднятию вручную и переноске тяжестей общим весом в следующих нормах:

а) наряду с выполнением другой работы, поднятие вручную и переноска на другое место предметов весом не более 15 кг;

б) поднятие на высоту свыше полутора метров предметов весом не более 10 кг;

---

<sup>1</sup> Бибалова Д.Р., Григорян Г.П. Особенности правового регулирования труда женщин // Наука среди нас. 2017. № 4 (4). С. 225-227.

<sup>2</sup> Шахбанова Ю.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 12-7. С. 143.

<sup>3</sup> Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики. 1999. №4. Ст. 213.



в) в течение всего рабочего дня (рабочей недели) поднятие вручную и переноска на другое место предметов весом не более 10 кг;

г) перевозка предметов на нагруженных тележках или других движущихся средствах, где требуется приложение силы более 15 кг.

Запрещается также применение женского труда на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением нефизических работ. На этих работах женщины могут занимать руководящие должности, заниматься санитарно-бытовым обслуживанием<sup>1</sup>.

Запрещено обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомобилей, а также привлечение женщин детородного возраста (до 35 лет) к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств<sup>2</sup>.

Так, например, Трудовой кодекс Китайской народной республики (Принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва<sup>3</sup> устанавливает следующие права женщин:

– Запрещается направлять женщин-служащих и работниц на труд в горнорудные шахты, заниматься физическим трудом 4-й степени интенсивности, установленной государственными нормативами, и другими запрещенными женщинам видами труда.

– Нельзя направлять женщин-служащих и работниц заниматься в менструальный период производственным трудом, связанным с высотными работами, низкими температурами, холодной водой, и заниматься

---

<sup>1</sup> Шахбанова Ю.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 12-7. С. 147

<sup>2</sup> Петров А.Я. Трудовой договор. М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 29.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Китайской народной республики (Принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва (введен в действие с 1 января 1995 г.)

физическим трудом 3-й степени интенсивности, установленной государственными нормативами.

– Нельзя направлять женщин-служащих и работниц в период их беременности заниматься физическим трудом 3-й степени интенсивности, установленной государственными нормативами, и запрещенными в период беременности видами труда. Нельзя направлять женщин-служащих и работниц, имеющих беременность более 7 месяцев, на сверхурочные работы и работу в ночные смены.

– Женщины-служащие и работницы после рождения ребенка получают послеродовой отпуск минимум на 90 дней.

– Нельзя направлять женщин-служащих и работниц в период кормления грудью ребенка, еще не достигшего годовичного возраста, заниматься физическим трудом 3-й ступени интенсивности, установленной государственными нормативами, и другими видами труда, запрещенными в период кормления грудью ребенка; нельзя их направлять на сверхурочные работы и работы в ночные смены.

Общеизвестная значимость женщин, лиц с семейными обязанностями как социальной категории граждан заключается в продлении рода и сохранении функций материнства и детства, поэтому особенно важными механизмами регулирования трудовых прав являются дополнительные гарантии в области регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Поэтому законодательство устанавливает облегченные условия труда для данной категории граждан.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМИНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

В ТК РФ оговаривается запрет отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Эта норма вытекает из конституционных норм, определяющих Россию в качестве социального государства, которое принимает на себя государственную поддержку и защиту семьи, материнства и детства. Конкретным проявлением такой государственной поддержки и защиты является ряд мер, осуществляемых государством, вплоть до установления уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет<sup>1</sup>.

Так, Якутский городской суд рассмотрел дело по иску Айрапетян Луизы Вачакановны к ООО «Индэкс».

09.01.2018 года приказом работодателя № 1 Айрапетян Л.В. была принята на должность администратора торгового зала в магазине «Удачная покупка». С должностной инструкцией истец также ознакомлена не была, однако, к исполнению своих трудовых обязанностей приступила незамедлительно. 14.02.2018 г. истица была уволена по причине утраты доверия со стороны работодателя. На истицу в устном порядке возложили обязанность сдачи в инкассацию денежных средств. Так, проведя данную процедуру, истицу обвинили в образовавшейся денежной недоимке. Вина истца установлена не была. Кроме того, отсутствуют документы, которые подтверждают факт принятия истцом на себя материальной ответственности. В настоящее время истец является беременной. В связи с этим просит признать увольнение незаконным, признать запись в трудовой книжке недействительной, восстановить в должности администратора торгового

---

<sup>1</sup> Головина С.Ю., Гребеничиков А.В., Иванкина Т.В. и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) // 3-е изд., пересмотр. М.: Норма; ИНФРА-М, 2015.

зала, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, взыскать удержанные денежные средства и компенсацию морального вреда.

Суд решил признать приказ «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» в отношении Айрапетян Луизы Вачакановны незаконным и отменить и восстановить Айрапетян Луизу Вачакановну в ООО «Индэкс» в должности администратора торгового зала в магазин «Удачная покупка»<sup>1</sup>.

Гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1, ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1, ч. 1, ст. 77 ТК РФ).

Кировский районный суд г. Казани рассмотрел гражданское дело по иску Никоновой О.Н. к ПАО «Ак Барс» Банк о восстановлении на работе.

Судом установлено, что Никонова О.Н. работала в ПАО «Ак Барс» Банк на должности руководителя группы расчетов федеральных и имущественных налогов отдела налогообложения и отчетности, что подтверждается ксерокопией трудовой книжки. На основании соглашения о расторжении трудового договора №-кд, заключенного между ПАО «Ак Барс» Банк и Никоновой О.Н., приказом ответчика №-к-3 была уволена по соглашению сторон п. 1, ч. 1, ст. 77 ТК РФ. Согласно справки № женской консультации № ГАУЗ, Никонова О.Н. поставлена на учет по беременности со сроком беременности 6-7 недель. Никонова обратилась к ответчику с заявлением о восстановлении на работе. Ответа на заявление так и не получила.

Не предоставление ответа на заявление истца о восстановлении на работе расценивается как отказ в заявлении.

Отказ в восстановлении истца на работе привело к лишению истца гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении

---

<sup>1</sup> Решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 12.04.2018 г. по делу № 2-3768/18. URL: <https://rospravosudie.com/court-yakutskij-gorodskoj-sud-respublika-saxa-yakutiya-s/act-581499954/> (дата обращения: 08.05.2018).

трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда, поскольку прекращение трудового договора по соглашению сторон в период беременности истца безусловно влечет для нее такой материальный ущерб, который в значительной степени лишает ее и ее ребенка того, на что она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком.

Суд решил отменить приказ об увольнении Никоновой О.Н. по соглашению сторон, восстановить Никонову О.Н. на работе и взыскать заработок за время вынужденного прогула<sup>1</sup>.

Встречается судебная практика, когда беременную женщину под влиянием угроз, заставляют написать заявление об увольнении по собственному желанию.

Так, например, Пучежский районный суд рассмотрел дело по иску Шулеповой Е.Г. к АО «Газпромнефть» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Шулепова Е.Г. обратилась в суд с требованиями к АО «Газпромнефть» о признании увольнения незаконным, восстановлении ее на работе в должности оператора заправочных станций 3 разряда в Ярославском отделении Управление розничных продаж, взыскании с ответчика заработной платы за время вынужденного прогула.

Исковые требования мотивированы тем, что приказом от 12 февраля 2018 года № Я212-2у трудовой договор с ней был расторгнут на основании п. 3, ч. 1, ст. 77 ТК РФ – по собственному желанию. Свое увольнение считает незаконным. Заявление о своем увольнении по собственному желанию она написала под давлением начальника своего участка, т.к. между ней и управляющей произошел конфликт. Кроме данного конфликта ее начальство узнало, что она забеременела. Первое заявление об увольнении она написала в конце января, сразу после конфликта с управляющей, но 08 февраля, когда

---

<sup>1</sup> Решение Кировского районного суда г. Казани от 27.02.2018 г. по делу № 2-528/2018. URL: <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-kazani-respublika-tatarstan-s/act-580813195/> (дата обращения: 08.05.2018).

она успокоилась, она отозвала свое заявление и хотела приступить к работе. Однако со стороны руководства из-за предыдущего конфликта работать она так и не приступила, т.к. 12 февраля 2018 года ей на телефон поступил звонок, и ее вызвали в офис, где принудили снова написать заявление об увольнении, угрожая тем, что ее могут уволить по статье. В момент увольнения она находилась на больничном, работодатель знал об этом, не смотря на это заставил написать заявление. Следовательно, 12 февраля 2018 года из-за неприязненных отношений и беременности, она была вынуждена под давлением, то есть принудительно, в период временной нетрудоспособности написать заявление о своем увольнении, хотя она желала продолжать работать в данной организации и данной должности<sup>1</sup>.

Согласно ч. 2, ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, которая подтверждает состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Подобную ситуацию подробно разобрал Кировский районный суд г. Екатеринбурга, рассмотрев дело 2-358/2017.

Суворова Е.В. обратилась в суд с иском к Министерству по управлению государственным имуществом о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. В обоснование требований указала, что с \*\*\* в связи с истечением срока действия служебного контракта она освобождена от замещаемой должности начальника отдела контроля за размещением наружной рекламы в г. Екатеринбурге департамента рекламы и уволена с государственной гражданской службы приказом Министерства по управлению государственным имуществом. После ультразвукового обследования в ГБУЗ СО «Свердловская областная клиническая больница

---

<sup>1</sup> Решение Пучежского районного суда Ивановской области от 13.04.2018 г. по делу № 2-177/18. URL: <https://rospravosudie.com/court-puchezhskij-rajonnyj-sud-ivanovskaya-oblast-s/act-581213000/> (дата обращения: 08.05.2018).

«\*\*\*» истец узнала о беременности, составляющей на указанную дату три недели. О наличии указанного факта вечером она сообщила и.о. заместителя А.М. Самбурскому, который курировал деятельность департамента рекламы, в частности возглавляемого ей отдела. В связи с имеющимися законными основаниями для продления срочного служебного контракта и желанием продолжать работу в Министерстве истец зарегистрировала в канцелярии заявление с приложением, в котором просила продлить срок служебного контракта в связи с беременностью. Таким образом, истец уведомила руководство Министерства о невозможности расторжения срочного служебного контракта. Однако ее ознакомили с приказом Министерства «Об освобождении от должности Суворовой Е.В.». С указанным приказом Министерства она не согласилась, в связи с чем в приказе и журнале о выдаче трудовых книжек указала на наличие основания для продления служебного контракта, то есть снова уведомила руководство Министерства о невозможности расторжения срочного служебного контракта.

Суд при рассмотрении указанного дела установил правоту истца<sup>1</sup>.

Запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами распространяется на случаи окончания срочного трудового договора в период беременности женщины.

Оловяннинский районный суд Забайкальского края рассмотрел дело по исковому заявлению Токмаковой к ООО «Частное охранное агентство «Транс - Безопасность» о признании приказа о прекращении трудового договора незаконным, записи в трудовой книжке недействительной, восстановлении на работе, взыскании оплаты больничного листа и компенсации морального вреда.

Токмакова А.С. работала в ООО «ЧОА «Транс - Безопасность» на основании срочного трудового договора. Договор был заключен с дата по

---

<sup>1</sup> Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 31.01.2017 г. по делу № 2-358/17. URL: <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-554962997/> (дата обращения: 08.05.2018).

дата. Местом исполнения трудовых обязанностей было охрана железнодорожных объектов ОАО «РЖД»\*\*\*. По истечении срока трудового договора истец продолжала работать. дата ушла на больничный по беременности и родам. В связи с необходимостью получения пособия на детей обратилась к работодателю за выдачей справки о среднем совокупном доходе и заверенной копии трудовой книжки. Дата получила запрашиваемые документы. Из копии трудовой книжки узнала, что приказом № от дата она уволена с работы в связи с истечением срока трудового договора на основании п.2 ч.1. ст.77 ТК РФ с дата. Трудовая книжка до настоящего времени находится у работодателя, копию приказа об увольнении не получала, с приказом не ознакомлена. Считает увольнение незаконным. Вследствие незаконного увольнения истцу причинен моральный вред, выразившийся в нравственных страданиях.

Обязанность работодателя в данном случае по продлению срока действия трудового договора до окончания беременности прямо предусмотрена трудовым законодательством.

Как установлено судом и следует из материалов дела, трудовые отношения между истцом и ответчиком носили срочный характер, при этом истец была принята не на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Довод ответчика о том, что работодатель не знал о состоянии беременности истца опровергается показаниями истца, и подтверждается тем, что истец направила в адрес ответчика справку о беременности.

Согласно представленного в суд свидетельства о рождении от дата, дата у Токмаковой А.С. родилась дочь Б.

Таким образом, на период издания приказа об увольнении истец находилась в состоянии беременности. Учитывая указанные обстоятельства, положения ст. 261 ТК РФ, то обстоятельство, что по окончании срока действия трудового договора беременность истца закончилась рождением



ребенка, суд приходит к выводу, что увольнение истца в период беременности является незаконным<sup>1</sup>.

Кущёвский районный суд, Краснодарского края рассмотрел дело по исковому заявлению Пономаревой Ю.М. к ИФНС России по Краснодарскому краю о восстановлении на работе.

Пономарева О.М. являлась работником Межрайонной Инспекции ФНС России №12 по Краснодарскому краю. В системе налоговых органов работает с ДД.ММ.ГГГГ в должности гражданского служащего, в должности < > с ДД.ММ.ГГГГ. ДД.ММ.ГГГГ с истцом заключен служебный контракт. Поскольку должность, которую заняла – заместителя начальника инспекции, в реестре должностей федеральной гражданской службы относится к ведущей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации категории «Руководители», срок служебного контракта не мог превышать пять лет. Согласно приказу Управления ФНС России по Краснодарскому краю от 11.04.2016 № с ней был заключен служебный контракт № на период работы с 20.04.2016 по 19.04.2017 года. На основании приказа Управления ФНС России по Краснодарскому краю от 14.04.2017 года № она уволена с 19.04.2017 года в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта, п. 2 ч. 1 ст. 33 ФЗ № 79. Считает прекращение контракта незаконным, так как является беременной. На дату издания приказа об увольнении срок беременности составлял 5-6 недель, находилась на лечении в стационаре гинекологического отделения МБУЗ «Кущёвская НРБ». Согласно выписки, < > (листок нетрудоспособности с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ). Приказ об увольнении издан и подписан 14.04.2017 г., с датой увольнения 19.04.2017 года, то есть во время нахождения истца на стационарном лечении. Данное обстоятельство лишило истца возможности письменно подтвердить беременность. Вместе с этим, о поступлении в гинекологическое отделение с диагнозом: беременность,

---

<sup>1</sup> Решение Оловянинского районного суда Забайкальского края от 07.07.2017 г. по делу № 2-428/17. URL: <https://rospravosudie.com/court-olovyanninskij-rajonnyj-sud-zabajkalskij-kraj-s/act-558026671/> (дата обращения: 08.05.2018).

истец по телефону уведомила начальника Межрайонной Инспекции ФНС России №12 по Краснодарскому краю Г.И.В. 14.04.2017 года в 8-30 час. В связи с чем, с ней, беременной женщине, во время прохождения стационарного лечения, незаконного прекращен служебный контракт, вследствие чего ей причинен моральный вред. На основании изложенного, просит суд, восстановить ее на работе в должности заместителя начальника Межрайонной Инспекции ФНС России №12. Продлить срок служебного контракта до истечения отпуска по беременности и родам.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Суд решил исковые требования Пономаревой О.М. удовлетворить<sup>1</sup>.

Привлечение беременных женщин и лиц с семейными обязанностями к сверхурочной работе и работе в ночное время, согласно ст. 259 ТК РФ, возможно только с их согласия.

Так, Кемеровский областной суд рассмотрел дело 33-2999/2016.

Мерзлякова Н.В. обратилась в суд с иском к федеральному казенному учреждению следственный изолятор № 1 о признании незаконными и отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий, взыскании компенсации морального вреда, недоначисленной премии.

Требования мотивированы тем, что истец работает в ФКУ СИЗО-1 ГУФСИН России по Кемеровской области в должности младшего инспектора 2 категории дежурной службы.

---

<sup>1</sup> Решение Кушёвского районного суда Краснодарского края от 24.05.2017 г. по делу № 2-320/17. URL: <https://rospravosudie.com/court-kushhevskij-rajonnyj-sud-krasnodarskij-kraj-s/act-556585105/> (дата обращения: 08.05.2018).

Приказом от №-к истец была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде строгого выговора, в связи с неприбытием по тревоге, лишена премии.

Считает, что ее привлечение к дисциплинарной ответственности незаконно, поскольку истец является одинокой матерью, на ее иждивении находится несовершеннолетний ребенок, в связи с чем привлечение ее к сверхурочной работе и работе в ночное время возможно только с ее согласия. Такого согласия истец не давала.

ДД.ММ.ГГГГ истец пришла на прием в поликлинику, ей был выписан листок нетрудоспособности. Таким образом, отсутствие истца на службе ДД.ММ.ГГГГ было по уважительной причине – болезнь ребенка.

Суд решил признать незаконным и отменить приказ о привлечении Мерзляковой Н. В. к дисциплинарной ответственности в виде неполного служебного соответствия и невыплате премии, а также взыскать в пользу Мерзляковой Н.В. недоначисленную премию<sup>1</sup>.

Законодательством установлены работы, на которых ограничивается применение труда женщин. О чем свидетельствует пример дела № 2-3652/2017 Красноармейского районного суда г. Волгограда.

Завьялова Л.П. обратилась в суд с иском к АО «ИльДеБоте», в котором, с учетом уточнений, просит суд взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

В обоснование заявленных требований указала на то, что с апреля 2016 года состоит в трудовых отношениях с ответчиком, занимая должность продавца-консультанта в филиале ответчика. После представления ею справки о беременности и медицинского заключения работодатель переместил ее на новое рабочее место – в подразделение АО «ИльДеБотэ» на должность менеджера, в связи с чем, заключил с ней дополнительное соглашение. В связи с тем, что дополнительное соглашение не в полной мере

---

<sup>1</sup> Определение Кемеровского областного суда от 24.03.2016 г. № 33-2999/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-kemerovskij-oblastnoj-sud-kemerovskaya-oblast-s/act-519329709/> (дата обращения: 08.05.2018).

отражало рекомендуемые медицинским заключением требования к рабочему месту (не учтен запрет работы без естественного освещения) она отказалась от продолжения работы в условиях не исключающих воздействие неблагоприятных факторов, в связи с чем, была лишена возможности трудиться и с 21.06.2017 г. находится в вынужденном прогуле и заработную плату не получает.

Согласно п. 4.1.1 "Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин", технологические процессы и оборудование, предназначенные для труда беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов.

Работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается (пункт 4.1.9).

Суд решил исковые требования Завьяловой Л.П. – удовлетворить<sup>1</sup>.

Также существуют гарантии по предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком. Предоставление такого отпуска осуществляется лишь по заявлению женщины. При отсутствии заявления работодатель не вправе приурочивать ежегодный отпуск женщины к ее отпуску по беременности и родам или отпуску по уходу за ребенком.

Так, Ингодинский районный суд города Читы рассмотрел гражданское дело по иску Рыбаковой М. В. к федеральному казенному учреждению «Следственный изолятор № 1 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Забайкальскому краю» (далее – СИЗО-1) о возложении обязанности предоставить отпуск. Она проходит службу в звании \*\*\* в должности \*\*\*, с 10.07.2013 г. по 26.01.2014 г. у нее был период нетрудоспособности в связи \*\*\*, с 27.01.2014 г. ей предоставлен отпуск по

---

<sup>1</sup> Решение Красноармейский районный суд г. Волгограда от 27.11.2017 г. по делу № 2-3652/17. URL: <https://rospravosudie.com/court-krasnoarmejskij-rajonnyj-sud-g-volgograda-volgogradskaya-oblast-s/act-559377408/> (дата обращения: 08.05.2018).

уходу за ребенком по достижении им трех лет, 01.12.2015 г. она вышла на службу. 26.11.2015 г. она обратилась с заявлением о предоставлении неиспользованного отпуска за 2014 год, в чем ей было отказано.

Полагая свое право на отпуск нарушенным истец просит суд признать указанное решение ответчика незаконным, обязать его предоставить ей отпуск за 2014 год в полном объеме.

Суд решил исковое заявление Рыбаковой М. В. Удовлетворить и предоставить Рыбаковой М. В. неиспользованный отпуск за 2014 год<sup>1</sup>.

Железнодорожный районный суд г. Улан-Удэ рассмотрел гражданское дело по иску Овсянникова О.И. к ОАО «Желдорремаш» о признании приказов о назначении наказания незаконными.

Исковые требования мотивированы тем, что с 01.07.2009 г. истец работает у ответчика в должности главного технолога. С 27.02.2015 г. назначен на должность начальника производственного отдела, с 05.10.2015 г. назначен на должность \*\*\*.

25.12.2015 г. был вынесен приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде замечания. Причиной вынесения приказа послужило отсутствие истца на рабочем месте 22.12.2015 г. в 10:49 часов. Однако, 22.12.2015 г. истец на основании ст. 263 ТК РФ, п. 3.11 коллективного договора, предусматривающих возможность работника, имеющего 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для работника время по его заявлению уйти в отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Истец написал заявление, чтобы ему предоставили два дня отпуска без сохранения заработной платы, в связи с тем, что ему 22.12.2015 г. поступил телефонный звонок воспитателя из детского сада о плохом самочувствие его ребенка. Он оставил заявление в

---

<sup>1</sup> Решение Ингодинского районного суда г. Читы от 28.03.2016 г. по делу № 2-914/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-ingodinskij-rajonnyj-sud-g-chity-zabajkalskij-kraj-s/act-525001053/> (дата обращения: 08.05.2018).

приемной директора, получил устное согласие директора и уехал в детский сад за ребенком. Вечером этого же дня истец от супруги, работающей у ответчика узнал о том, что ему было отказано в предоставлении отпуска. Был издан приказ о применении к Овсянникову О.И. дисциплинарного взыскания в виде замечания за прогул данным работником.

Суд решил признать незаконным приказ о применении к Овсянникову О.И. дисциплинарного взыскания виде замечания<sup>1</sup>.

В ходе проведенного анализа правоприменительной практики можно сделать вывод, что регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями нуждается в дальнейшем совершенствовании и развитии.

---

<sup>1</sup> Решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ от 24.05.2016 г. по делу № 2-1793/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-zheleznodorozhnyj-rajonnyj-sud-g-ulan-ude-respublika-buryatiya-s/act-525724469/> (дата обращения: 08.05.2018).

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

**Тема:** Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями: сравнительно-правовой аспект.

**Субъект:** Занятие разработано для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки «Профессиональное обучение (по отраслям) направления подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность».

**Дисциплина:** Трудовое право.

**Форма занятия:** Семинар.

**Методы обучения:** словесные, практические, частично-поисковые, информационно-обобщающие.

**Средства обучения:** Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации, иные нормативно-правовые акты, а также международные источники трудовых правоотношений по рассматриваемой теме, карточки заданий.

**Цель занятия:** закрепление и определение уровня знаний обучающихся в изучении трудовых правоотношений, а именно по рассматриваемой теме.

**Задачи:**

1. Определение уровня знаний обучающихся в области рассматриваемой темы;
2. Развитие умений и навыков обучающихся самостоятельного поиска и получения необходимой информации из разных источников;
3. Развитие умений и навыков обучающихся сравнительного анализа правовых норм;
4. Умение работать в группах и участвовать в дискуссии, слушать другого человека.
5. Формирование правосознания, а также правовой культуры студентов.

### **План занятия:**

1. Организационный момент (2 мин).
2. Подготовка обучающихся к восприятию материала (5 мин).
3. Основное содержание занятия (70 мин).
  - 3.1. Выполненные доклады обучающихся.
  - 3.2. Выполнение группового задания.
4. Закрепление (10 мин).
5. Подведение итогов (3 мин).

### **Ход занятия:**

1. Организационный момент.

Преподаватель создает рабочий настрой учебной группы (приветствие, подготовка рабочего места, активизация внимания).

2. Подготовка обучающихся к восприятию материала (5 мин).

Преподаватель сообщает тему, цель учебного занятия; мотивация учебной деятельности обучающихся (объяснение актуальности данной темы).

Тема: «Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями: сравнительно-правовой аспект»

Целью учебного занятия является рассмотрение особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также применение сравнительно-правового аспекта.

Актуальность данной темы занятия обусловлена тем, что равенство прав граждан Российской Федерации в области трудовой деятельности независимо от пола, национальности, имущественного и должностного положения, а также от других обстоятельств гарантируется не только путем законодательного запрещения дискриминации по указанным основаниям, но и путем обеспечения равных возможностей, т.е. частичного ограничения общих правил по тем же вопросам либо путем установления для отдельных категорий работников дополнительных гарантий и льгот. К таким категориям работников относят прежде всего женщин и других лиц, выполняющих



семейные обязанности. Это разрешает женщинам и лицам с семейными обязанностями работать без вреда для собственного здоровья и без затруднений сочетать семейные и профессиональные обязанности.

### 3. Основное содержание занятия.

Проведению данного занятия по рассматриваемой теме способствует самостоятельная подготовка обучающихся на основе изученного материала на предшествующей лекции по теме занятия.

В первой части занятия обучающиеся выступают с заранее выполненными докладами, темы которых были озвучены на предшествующем занятии.

Темы докладов:

1. Женщины и лица с семейными обязанностями как особые субъекты трудовых правоотношений.
2. Источники правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Гарантии и компенсации, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями в России.
4. Гарантии и компенсации, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями в зарубежных странах.
5. Специальные гарантии и компенсации, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями, сравнение с зарубежными странами.

Во второй части учебного занятия обучающиеся делятся на подгруппы по 3-4 человека. Группам раздаются карточки заданий с вопросами по рассматриваемой теме. Обучающиеся в течение 15 минут коллективно обсуждают и раскрывают данные вопросы и по истечении времени отвечают на них согласно очереди.

Карточки заданий:

Карточка №1. Назовите причины и основания отнесения женщин и лиц с семейными обязанностями в особые субъекты трудовых правоотношений.

Карточка №2. Перечислите основные источники правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Карточка №3. Перечислите международные источники правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Карточка №4. Назовите основные гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

Карточка №5. Назовите основные гарантии и льготы, предоставляемые лицам с семейными обязанностями.

Карточка №6. Проведите сравнение предоставления отпусков и перерывов для кормления ребенка женщинам и лицам с семейными обязанностями в России и в зарубежных странах.

Карточка №7. Охарактеризуйте условия заключения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.

Карточка №8. Охарактеризуйте условия расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.

Карточка №9. Назовите специальные гарантии и компенсации, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями в России.

Карточка №10. Назовите специальные гарантии и компенсации, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями в некоторых зарубежных странах.

#### 4. Закрепление.

Преподаватель устанавливает правильность и осознанность усвоения учебного материала, выявляет неверные представления, их корректирует. Обучающиеся анализируют изученный материал, восстанавливают пробелы в усвоенной информации, задают вопросы преподавателю, которые вызвали у них трудности.

#### 5. Подведение итогов.

Преподаватель дает анализ и оценку успешности достижения цели; оценивает работу обучающихся на занятии, сообщает баллы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день в российском законодательстве существует множество специальных норм, применяемых в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями, которые нацелены улучшить положение данной категории граждан, нуждающихся в особой защите со стороны нашего государства, так как они являются особыми субъектами трудового права. Им принадлежат как неотъемлемые права человека и гражданина, основные права в сфере труда, так и специальные права, закрепленные рядом международных актов и российским законодательством.

Эти специальные права выражены, прежде всего, в виде гарантий и льгот. На основании исследования, можно выделить следующие:

- основные гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями, связаны с отпусками и перерывами для кормления ребенка; с переводами и направлениями в служебные командировки, привлечением к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; с заключением и расторжением трудового договора.

- специальные гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями. Они в первую очередь предусматривают безопасные условия труда, а также ограничение труда женщин на некоторых работах, связанных с вредными и опасными условиями труда.

Из сравнительно-правового анализа законодательства развитых зарубежных стран видно, что оно направлено на более активное включение женщин в трудовую деятельность не в ущерб семейным обязанностям, на предоставление мужчинам права на неполное рабочее время для того, чтобы они могли трудиться и нести равную ответственность за выполнение семейных обязанностей.

Следует подчеркнуть, что как наше законодательство, так и законодательство зарубежных стран должно и дальше способствовать тому,

чтобы женщины, а равно и лица с семейными обязанностями, могли спокойно сочетать свое право на труд, не подвергая себя дискриминации, и семейные функции, находясь под защитой своего государства.

Ведь именно родители, согласно законодательству России, прежде всего несут ответственность за воспитание и развитие своих детей. Они обязаны заботиться о здоровье своих детей, а так же о физическом, психическом, духовном и нравственном развитии.

Однако существует ряд проблем, поэтому необходима разработка законодателем и принятие им дополнительных мер правового характера, связанных с социальной защитой женщин и лиц с семейными обязанностями, с учетом соблюдения общепризнанных принципов международного трудового права, национальных традиций.

Таким образом, по результатам работы можно сформулировать следующие выводы и предложения.

1. Несмотря на то, что нормы международного законодательства в соответствии с ч. 4, ст. 15 Конституции РФ являются важнейшим источником российского трудового права, проблема применения норм международного права наравне с нормами внутреннего законодательства является актуальной. Суды, применяя нормы российского законодательства, не применяют фактически нормы международного законодательства при разрешении споров, хотя они также являются частью законодательства РФ. Необходимо, чтобы страны сотрудничали и учитывали нормы международного законодательства.

2. При сравнении регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями с зарубежными странами, прослеживается, что государства направлены на обеспечение мер по предоставлению дополнительных гарантий занятости лицам, испытывающим трудности в поиске работы. Законодателю нашего государства необходимо использовать опыт зарубежных стран, а именно быть ориентированным одновременно на занятость одиноких родителей и на развитие всех форм социальной помощи,

активное включение женщин в трудовую деятельность и помощь в трудоустройстве данных лиц.

3. Установив права и обязанности для лиц с семейными обязанностями, законодатель не определил, что это за лица, не указал перечень этих лиц, что приводит на практике к тому, что государство в большей мере охраняет и защищает права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте трех лет. Необходимо включить в ТК РФ понятие «лица с семейными обязанностями», а именно «Лицами с семейными обязанностями признаются мужчины и женщины, которые имеют семейные обязанности в отношении своих детей или других членов своей семьи, если эти обязанности препятствуют нормальному выполнению трудовой деятельности. К ним относятся: 1) работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка (родитель, усыновитель, опекун, попечитель); 2) другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним; 3) работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи». Это обеспечит равные права всем субъектам рассматриваемых отношений.

4. В ст. 258 ТК РФ нет упоминания о том, что мужчины, воспитывающие детей без матери также имеют право на перерыв для кормления ребенка. Положительным является опыт Казахстана. Так, ст. 188 Трудового кодекса Казахстана, содержит правило: «Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка». Необходимо дополнить ст. 258 ТК РФ следующими словами: «отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери», после слов «работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет...».

5. 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. Так гласит ст. 259 ТК РФ, но достижение ребенком трех лет не дает возможности оставлять его одного, что считается целесообразным изменить возраст детей. Так, необходимо, внести изменение в ст. 259 ТК РФ, а именно «...женщин, имеющих детей в возрасте до десяти лет...».

Реализация данных предложений, как представляется, позволит совершенствовать правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и международные документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Конвенция Международной Организации Труда № 111 от 25 июня 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

Конвенция Международной Организации Труда № 100 от 29 июня 1951 г. «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст. 202.

Конвенция Международной Организации Труда № 156 от 23 июня 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // Собрание законодательства РФ. 2004. №32. Ст. 3284.

Конвенция Международной Организации Труда от 18 декабря 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. № 25 (2151). Ст. 464.

Конвенция Международной Организации Труда № 45 от 21 июня 1935 г. «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. № 25 (2151). Ст. 464.

Конвенция Международной Организации Труда № 89 от 9 июля 1989 г. «О ночном труде женщин в промышленности» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. Женева. Международное бюро труда. 1991.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. от 19.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ (в ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. 01.01.1996. № 1. ст. 16.

Федеральный закон от 29 декабря 2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Российская газета. 2006. 28 января.

Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. 1993. 18 февраля.

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1130

Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» // Российская газета. 2001. 18 октября.

#### Нормативные правовые акты зарубежных стран

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.11.2017 г.) // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь от 1999 года. № 26-27. Ст. 432.

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.04.2018 г.) // Казахстанская правда. 2015. №226 (28102).

Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля



1999 года № 618-IQ) // Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики. 1999. №4. Ст. 213.

Трудовой кодекс Китайской народной республики (Принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва (введен в действие с 1 января 1995 г.)

Закон о труде Латвии. 2001. 6 июня.

#### Судебная практика

Определение Кемеровского областного суда от 24.03.2016 г. № 33-2999/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-kemerovskij-oblastnoj-sud-kemerovskaya-oblast-s/act-519329709/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ от 24.05.2016 г. по делу № 2-1793/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-zheleznodorozhnyj-rajonnyj-sud-g-ulan-ude-respublika-buryatiya-s/act-525724469/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Ингодинского районного суда г. Читы от 28.03.2016 г. по делу № 2-914/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-ingodinskij-rajonnyj-sud-g-chity-zabajkalskij-kraj-s/act-525001053/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Красноармейский районный суд г. Волгограда от 27.11.2017 г. по делу № 2-3652/17. URL: <https://rospravosudie.com/court-krasnoarmejskij-rajonnyj-sud-g-volgograda-volgogradskaya-oblast-s/act-559377408/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 31.01.2017 г. по делу № 2-358/17. URL: <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-verdlovskaya-oblast-s/act-554962997/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Пучежского районного суда Ивановской области от 13.04.2018 г. по делу № 2-177/18. URL: <https://rospravosudie.com/court-puchezhskij-rajonnyj-sud-ivanovskaya-oblast-s/act-581213000/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Кировского районного суда г. Казани от 27.02.2018 г. по делу № 2-528/18. URL: <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-kazani-respublika-tatarstan-s/act-580813195/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 12.04.2018 г. по делу № 2-3768/18. URL: <https://rospravosudie.com/court-yakutskij-gorodskoj-sud-respublika-saxa-yakutiya-s/act-581499954/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Оловяннинского районного суда Забайкальского края от 07.07.2017 г. по делу № 2-428/2017. URL: <https://rospravosudie.com/court-olovyanninskij-rajonnyj-sud-zabajkalskij-kraj-s/act-558026671/> (дата обращения: 08.05.2018).

Решение Кущёвского районного суда Краснодарского края от 24.05.2017 г. по делу № 2-320/17. URL: <https://rospravosudie.com/court-kushhevskij-rajonnyj-sud-krasnodarskij-kraj-s/act-556585105/> (дата обращения: 08.05.2018).

#### Литература

*Абальмаз В.В., Остапенко А.Г.* Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. 2016. № 28 (132). С. 613-614.

*Алиева З.А.* Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и за рубежом: сравнительно-правовой анализ // Юридический вестник ДГУ. 2015. № 2. С. 97-101.

*Алимова А.Ю., Погодина И.В.* Правовое регулирование труда женщин в России // Современные тенденции развития науки технологий. 2016. № 5-5. С. 6-9.

*Алферов А.В.* Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения. 2017. С. 129-131.

*Анищенко А.В.* Всё о командировках: оформление, отчетность, учет затрат // Российская газета. 2017. С. 174.

*Артемова М.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. 2014. № 3. С. 2-8.

*Бекашев Д.К., Микрина В.Г.* Особенности международно-правовой защиты трудовых прав женщин // Московский журнал международного права. № 4 (104). 2016. С. 82-92.

*Бибалова Д.Р., Григорян Г.П.* Особенности правового регулирования труда женщин // Наука среди нас. 2017. № 4 (4). С. 225-231.

*Василиади С.М.* Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Общество: политика, экономика, право. № 1. 2016. С. 54-56.

*Головина С.Ю., Гребенищikov А.В., Иванкина Т.В. и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) // 3-е изд., пересмотр. М.: Норма; ИНФРА-М, 2015.

*Демченко Т.З.* Права женщин и лиц с семейными обязанностями в международных правовых актах // Молодой ученый. 2015. № 1 (20). С. 359-365.

*Красноярова Е.В.* Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 5 (88). С. 241-248.

*Лавренова Е.С.* Специфика правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации // Политика, государство и право. 2016. № 6 (54). С. 67-70.

*Майорова Д.С.* Правовое регулирование труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Взаимодействие права и морали. 2014. С. 242-245.

*Молева Н.Ю.* Оценка законодательства по охране труда женщин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 6-2. С. 97-100.

*Морозов П.Е.* Проблемы оптимизации правового регулирования, направленного на упразднение детского труда в зарубежных странах в условиях глобализации // Пробелы в Российском законодательстве. 2011. С. 71.

*Невинная И.* Декретное бремя // Трудовые права женщин – одно из самых уязвимых мест в ТК. № 6327(55). 2014. С. 92-95.

*Панькова К. В.* Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. 2016. № 10 (114). С. 1022-1025.

*Переходько А.А.* Проблемы правового регулирования социально-трудовых прав беременных женщин // Молодой ученый. 2017. № 14. С. 541-544.

*Петров А.Я.* Особенности правового регулирования рабочего времени женщин, лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. 2012. № 12. С. 103-109.

*Петров А.Я.* Трудовой договор. М.: Издательство Юрайт, 2013. 377 с.

*Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г.* Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения // Российская газета. 2017. 176 с.

*Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В.* Труд женщин: особенности регулирования // Российская газета. 2015. С. 2-4.

*Сыченко Е.* Итальянский ответ кризису: изменения в трудовом законодательстве // Трудовое Право. 2014. № 12. С. 37-48.

*Топорин В.С.* Сравнительно-правовой анализ защиты некоторых трудовых прав беременных женщин в России и за рубежом // Модернизация современной науки: новые реалии и проблемы современных исследований в России и мире. 2015. 140 с.

*Чинёнова А.А.* Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2015. С. 224-232.

*Шахбанова Ю.А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 12-7. С. 142-147.

*Шахбанова Ю.А.* Специальные нормы по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Тенденции развития современного права и государства. 2017. С. 142-152.