

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Установление сокращенного рабочего времени женщинам

В соответствии с Трудовым кодексом РФ сокращенная продолжительность рабочего времени, т.е. менее 40 часов в неделю, устанавливается женщинам, если они:

- работают в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ);
- работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ);
- являются медицинскими работниками (ст. 350 ТК РФ);
- в других случаях.

Данная гарантия распространяется на указанные категории работников как по основному месту работы, так и по совместительству (п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Исключение составляют женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных с ним местностях. Для них сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только по основному месту работы (ч. 1 ст. 287 ТК РФ).

При оформлении трудовых отношений с женщиной, для которой предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, в договор необходимо включить условие о режиме рабочего времени (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), поскольку он отличается от общих правил, действующих у работодателя. При отсутствии в договоре такого условия работа, выполняемая женщиной сверх установленной продолжительности рабочего времени, подлежит оплате как сверхурочная (абз. 2 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Как установить неполное рабочее время матери и иным лицам с семейными обязанностями

По общему правилу неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего

дня на части) устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Инициатором вправе выступать как работник, так и работодатель. Установление продолжительности рабочего времени в случае договоренности сторон оформляется непосредственно трудовым договором или дополнительным соглашением (ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 1 ст. 93, ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени работникам следующих категорий (ч. 2 ст. 93 ТК РФ, абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- другому лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери.
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается указанным работникам при наличии документов, подтверждающих право на предоставление соответствующей гарантии (например, справки из женской консультации о беременности). Если установить неполное рабочее время просит один из родителей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), работодатель может запросить, в частности, справку о режиме работы второго родителя. Она позволит определить, использует ли тот право на неполное рабочее время (Письмо Минтруда России от 17.11.2017 N 14-2/В-1012).

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

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

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

- издание приказа по форме, разработанной самостоятельно. Отметим, что при приеме на работу условие о режиме рабочего времени и времени отдыха следует включить в приказ (распоряжение) о приеме на работу (ч. 1 ст. 68 ТК РФ). В этом случае можно воспользоваться унифицированной формой N Т-1.

При работе на условиях неполного рабочего времени труд работника оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Запрет или ограничения на применение труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Для женщин и лиц с семейными обязанностями Трудовым кодексом РФ предусмотрены гарантии в части регулирования рабочего времени.

1. К осуществлению работ в ночное время (ст. 96 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

Не допускаются	Допускаются (при согласии работника)
Беременные женщины	Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. Инвалиды. Работники, имеющие детей-инвалидов. Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке). Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет. Опекуны детей в возрасте до пяти лет.

	Другие лица (помимо отцов и опекунов), воспитывающие детей в возрасте до пяти лет без матери
--	--

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников к осуществлению работ в ночное время устанавливаются в отношении как основной работы, так и работы по совместительству (ст. 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

От работника, которого можно привлекать к работе в ночное время, следует получить письменное согласие. При этом должно быть соблюдено условие о том, что такая работа не противопоказана ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ч. 5 ст. 96 ТК РФ). В силу указанной нормы с правом отказаться от работы в ночное время работника необходимо ознакомить под подпись.

Учет часов, фактически отработанных работником, работодатель должен вести в таблице учета рабочего времени (форма N Т-12 или N Т-13).

2. К выполнению сверхурочных работ (ст. ст. 99, 264, 259 ТК РФ, абз. 2 п. 14, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

Не допускаются	Допускаются (при согласии работника)
Беременные женщины	Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. Инвалиды. Работники, имеющие детей-инвалидов. Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке). Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет. Опекуны (попечители) несовершеннолетних. Другие лица (кроме отцов и опекунов), воспитывающие детей в возрасте до пяти лет без матери

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников к сверхурочной работе устанавливаются как в отношении основной работы, так и работы по совместительству (ст. 287 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

От работников, которых допускается привлекать к сверхурочной работе, следует получить письменное согласие на это, а также ознакомить их под подпись с правом отказаться от привлечения к такой работе. Кроме того, должно быть соблюдено условие о том, что сверхурочная работа не противопоказана им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ч. 5 ст. 99 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Учет часов, фактически отработанных работником, необходимо вести в таблице учета рабочего времени (форма N Т-12 или N Т-13).

Как предоставляются перерывы для кормления ребенка

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, имеют право на дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ). Такими перерывами могут воспользоваться в том числе работающие по совместительству (ст. 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- отцы и другие лица, воспитывающие детей без матерей.
- опекуны несовершеннолетних.

Продолжительность перерывов для кормления ребенка зависит от количества детей в возрасте до полутора лет у работника:

Категория работников	Вид работы	Продолжительность и периодичность	Норма
Женщина, имеющая одного ребенка	Основная, по совместительству	Не менее 30 минут не реже чем через каждые три часа	Часть 1 ст. 258, ч. 2 ст. 287 ТК РФ

Женщина, имеющая двух и более детей	Основная, по совместительству	Не менее одного часа не реже чем через каждые три часа	Часть 2 ст. 258 ч. 2 ст. 287 ТК РФ
Опекун несовершеннолетнего	Основная, по совместительству	Не менее 30 минут не реже чем через каждые три часа	Часть 1 ст. 258, ч. 2 ст. 287, ст. 264 ТК РФ, п. 1 ст. 2 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ
Опекун двух и более несовершеннолетних	Основная, по совместительству	Не менее одного часа не реже чем через каждые три часа	Часть 2 ст. 258, ч. 2 ст. 287, ст. 264 ТК РФ, п. 1 ст. 2 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ

Перечисленные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ч. 4 ст. 258 ТК РФ). Таким образом, если продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, то перерывы не увеличивают эту норму, а включаются в нее.

На основании заявления работника указанные перерывы могут (ч. 3 ст. 258 ТК РФ):

- присоединяться к перерыву для отдыха и питания;
- переноситься в суммированном виде на начало или окончание рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Для предоставления дополнительных перерывов нужно сделать следующее.

1. Запросить у работника необходимые документы:

- заявление о предоставлении перерывов для кормления ребенка, которое пишется в произвольной форме (ч. 3 ст. 258 ТК РФ);

- свидетельство о рождении ребенка - для подтверждения того, что ребенок еще не достиг возраста полутора лет.

2. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием количества, продолжительности и периодов предоставления перерывов (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

3. Издать приказ о предоставлении перерывов для кормления ребенка.

Несмотря на то, что перерывы для кормления ребенка приравниваются к рабочему времени, рассчитываются они в размере среднего заработка. Поэтому в таблице учета рабочего времени (формы N Т-12 или N Т-13) такие перерывы должны отражаться отдельно.

Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 не предусмотрен цифровой или буквенный код для обозначения перерывов для кормления ребенка. В связи с этим необходимо издать приказ о дополнении табеля условным обозначением.

В таблице учета рабочего времени допускается увеличение количества граф для проставления дополнительных реквизитов по режиму рабочего времени. Данное положение содержится в разд. 2 Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Таким образом, в таблицу напротив фамилии работницы, которой предоставляются перерывы для кормления ребенка, следует добавить еще две строки. В верхней строке проставляется соответствующий буквенный или цифровой код, а в нижней - продолжительность перерывов.