РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

И ПРОФСОЮЗНАЯ РАБОТА

РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ – РАБОТНИКИ, СОВМЕЩАЮЩИЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ТРУД С БОЛЬШИМ КОЛИЧЕСТВОМ НЕОПЛАЧИВАЕМОГО ТРУДА

- Уход за малолетними, пожилыми, инвалидами – кормление, купание, гигиена, смена белья, прогулки, массаж, уколы и т.п.
- Стирка, уборка, глажка
- Покупка продуктов, медикаментов, препаратов
- Сопровождение/посещение медицинских учреждений
- Общение с социальными службами, оформление пособий и пр.

С КАКИМИ ПРОБЛЕМАМИ СТАЛКИВАЮТСЯ РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ?

- Трудно совмещать баланс семья – работа
- Двойная нагрузка на женщин
- Недостаток свободного времени
- Меньшая заработная плата
- Ограничения в карьере

Конвенция МОТ 156. Конвенция о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями (1981). Ратифицирована РФ в 1997 г.

- Ст.3 Для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин одна из целей национальной политики каждого члена Организации заключается в том, чтобы **лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации** и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.
- Ст.4 Для установления **подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин** принимаются все меры, соответствующие национальным условиям и возможностями, с тем чтобы:
- a) трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое **право на свободный выбор работы**;
- b) принимались во внимание их потребности в области условий занятости и социального обеспечения.

КОНВЕНЦИЯ 156 МОТ

- Ст.5 Принимаются также все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем чтобы:
- a) учитывать потребности трудящихся с семейными обязанностями при планировании мероприятий на местном уровне;
- b) развивать и **содействовать развитию государственных или частных служб быта, таких, как учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье**.
- Ст.6 Компетентные власти и органы каждой страны принимают соответствующие меры по поощрению развития информации и образования, содействующих **более широкому пониманию общественностью принципа равного обращения и равных возможностей для трудящихся мужчин и женщин** и проблем трудящихся с семейными обязанностями, а также по поощрению общественного мнения, способствующего разрешению этих проблем.

ДРУГИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ

- Одна из первых конвенций МОТ – Конвенция №3 Об охране материнства, принятая в 1919 г.
- Конвенция МОТ 1958 года о запрещении дискриминации в области труда и занятий (№ 111),
- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100)
- Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183) не ратифицировано РФ
- Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) также признает важность разделения семейных обязанностей.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

- 1. Работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя);
- 2. Другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом: В соответствии с частью второй статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации таким родственником может быть **отец ребенка, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющим уход за ребенком.**
- 3. Работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС. Глава 41: всего 13 статей, из них об РСО

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

Статья 257. Отпуска работникам, **усыновившим** ребенка

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

Статья 259. 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

Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за **детьми-инвалидами,** и **женщинам, работающим в сельской местности**

Статья 262.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим **детей-инвалидов**

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

Статья 264. Гарантии и льготы **лицам, воспитывающим детей без матери**.

Дополнительные трудовые права женщин и лиц с семейными обязанностями

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

Беременные женщины

Женщины с ребенком (ниже указан возраст ребенка)

Работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет

Матери, отцы, бабушки, дедушки, иные родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком

Усыновители ребенка

Родитель (опекун, попечитель), ухаживающий за ребенком-инвалидом

Женщины, работающие в сельской местности

Ограничение женского труда[1]

1. **Работы с вредными и (или) опасными условиями труда***.
Список таких работ включает 456 должностей и видов работ[2].

2. **Подземные работы**
(кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

3. Направление в **служебные командировки**, привлечение к **сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни** женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются **только** с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.
Равные права имеют матери и отцы, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Запрещение женского труда

1. Женский труд запрещен **на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей**, превышающих предельно допустимые для них нормы[3]:

- подъем и перемещение тяжестей (до двух раз в час) — **10** кг.
- подъем и перемещение тяжестей без ограничений — **7** кг.

Величина динамической работы в течение каждого часа не должна превышать:

- с рабочей поверхности — **1750** кгм
- с пола — **875** кгм

2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, **не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом**[4].

3. Запрещаются **направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни** беременных женщин, а для женщин, имеющих детей до 3-х лет (а равно матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением) — с письменного их согласия с предварительным письменным ознакомлением о праве отказаться от такой работы[5].

Снижение норм выработки (обслуживания), либо **перевод на другую работу**, исключающую воздействие неблагоприятных факторов
С **сохранением** среднего заработка по прежнему месту работы

Заявление

Медицинское заключение

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

Отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет **с выплатой пособия** по государственному социальному страхованию[9]
Отпуск можно использовать полностью или по частям

Заявление

Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком можно работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. За работником сохраняется место работы (должность). Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии).

Сохранение среднего заработка по месту работы **при прохождении обязательного диспансерного обследования**

Перевод на другую работу (в случае невозможности выполнения прежней работы)
С оплатой труда по выполняемой работе не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком **возраста полутора лет**[11]

до 1,5 лет

Заявление

+ женщинам в послеродовой период

Предоставление **отпуска по беременности и родам** от 70 до 110 календарных дней **до** родов
(в случае многоплодной беременности — 84 дня)
70 календарных дней **после** родов
(в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110)
с выплатой пособия по государственному социальному страхованию[12]

Заявление

Листок нетрудоспособности

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Одному из усыновителей по их выбору

Отпуск со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка (при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней)[16]
При желании — отпуск по уходу за ребенком до трех лет

Заявление

+ Копия свидетельства о рождении ребенка
+ Копия решения суда об усыновлении ребенка
+ Справка с места работы супруга о том, что указанный отпуск им не используется или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам[17]

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения[18]

+ женщинам, по окончании отпуска по уходу за ребенком

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине[6]

Заявление

Независимо от стажа работы у данного работодателя. Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск **не предоставляется**, поскольку использование двух и более отпусков одновременно ТК РФ не предусматривает[7].

Дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем **через каждые 3 часа** не менее 30 минут каждый
При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается **не менее одного часа**[10]

до 1,5 лет

Заявление

По заявлению женщины перерывы 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) **подлежат оплате в размере среднего заработка.**

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц

Заявление

Выходные дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка

Одинокая мать — до 18 лет

Одинокий отец — до 14 лет

Заявление

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней[8]

Устанавливается коллективным договором. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Одинокий человек — до 3 лет

Одинокий человек — до 14 лет

до 18 лет

до 14 лет

до 18 лет

в семье, воспитывающий 3-х и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя **не допускается**[13]

За исключением увольнения по основаниям:
1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП;
2. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
3. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
4. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
5. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
6. Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
7. Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора[14];
8. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника[15].

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя **не допускается**

Заявление

Медицинская справка (каждые 3 месяца)

За исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП, а также в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Один дополнительный выходной день в месяц[19]

Заявление

Без сохранения заработной платы

* Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах, 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 РФ. Примечание к Постановлению 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".

1. Статья 253 ТК РФ.
2. 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".
3. Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную".
4. Статья 298 ТК РФ.
5. Статья 259 ТК РФ.
6. Статья 260 ТК РФ.
7. Пункт 20 Постановления Пленума ВС РФ от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних".
8. Статья 263 ТК РФ.
9. Статья 256 ТК РФ.
10. Статья 258 ТК РФ.
11. Статья 254 ТК РФ.
12. Статья 255 ТК РФ.
13. Статья 261 ТК РФ.
14. Пункты 1, 5–8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
15. Пункт 2 ст. 336 ТК РФ.
16. Статья 257 ТК РФ.
17. Письмо Фонда социального страхования РФ от 15 августа 2002 г. № 02-18/05-5926 "О пособии при усыновлении ребенка".
18. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 "Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка".
19. Статья 262 ТК РФ.

www.garant.ru

Редактор: Станислав Щербаков

Дизайнер: Елизавета Гришина

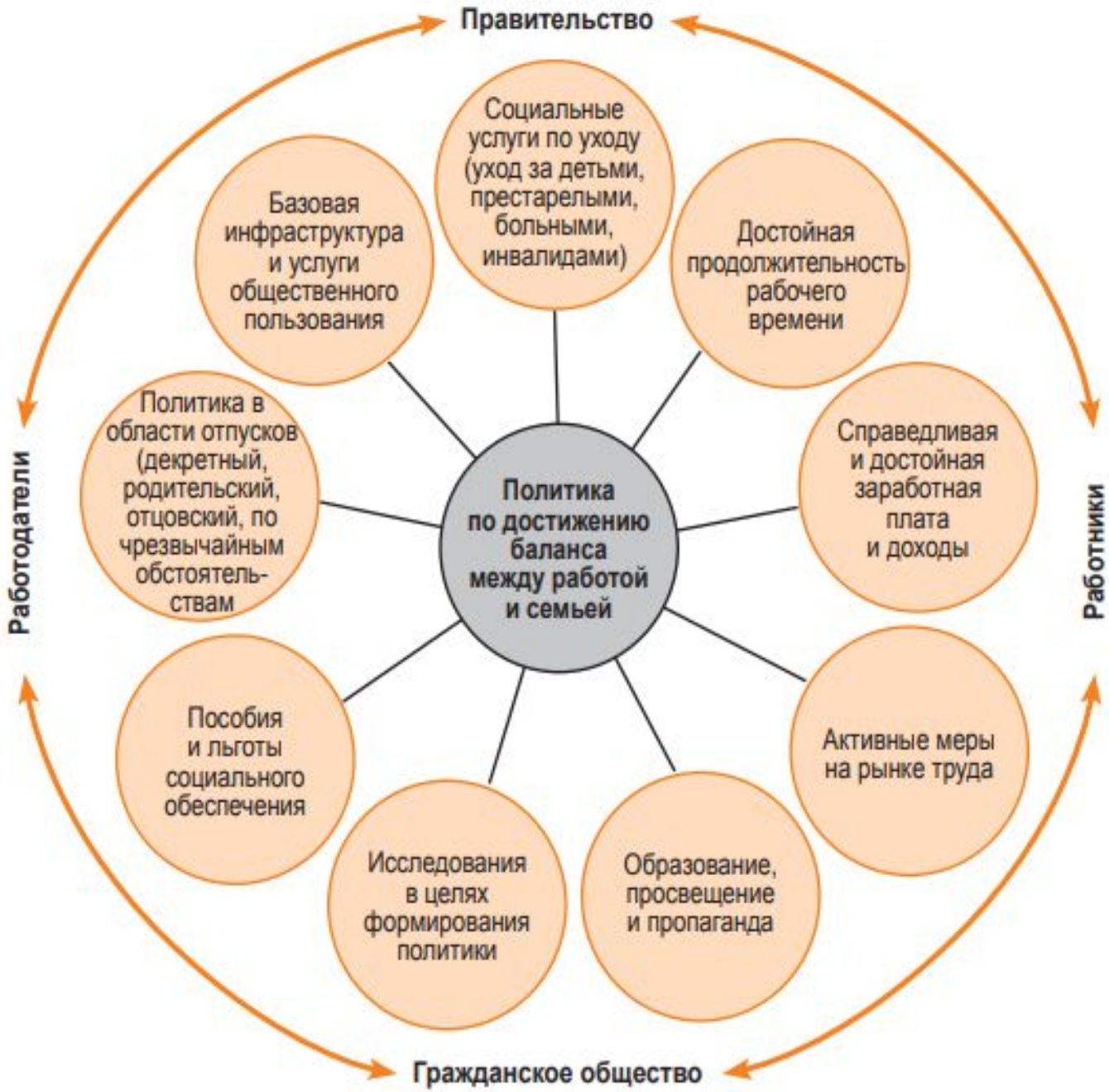
ГАРАНТ
ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Европейский Союз

- **2016 – программа Европейской комиссии «Меры по обеспечению баланса жизнь-работа для людей трудоспособного возраста, имеющих зависимых членов семьи»**

- Цель: улучшение баланса совмещения ухода и профессиональных обязанностей, поощрение сбалансированной политики «семья-работа» в отношении как женщин, так и мужчин, и усиление гендерного равенства на рынке труда.
- Причины: слишком большое количество людей трудоспособного возраста, в том числе обладающих хорошей квалификацией, вымывается с рынка труда из-за неспособности совмещать работу с уходом за зависимыми членами семьи.
- Такая ситуация соответственно повышает уровень бедности в странах ЕС, так как уровень доходов таких семей автоматически падает.
- Поэтому акцент социальной политики делается теперь не только на выплате социальных пособий нетрудоспособным членам семьи, но и на поддержке тех, кто, работая, выполняет также функцию заботы.

Меры, содействующие достижению баланса между работой и семьей



CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEÆN
TRADE UNION
WORK
LIFE
WORK
LIFE
WORK
LIFE
WORK
LIFE
WORK
LIFE
BALANCE

РАБОТА
СЕМЬЯ

против увеличения норм труда в ущерб семье
ДОСТОЙНАЯ ЗАРПЛАТА РАБОТАЮЩИМ РОДИТЕЛЯМ
СИЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ- ЗАЩИЩЕННАЯ СЕМЬЯ
БАЛАНС РАБОТА / СЕМЬЯ

Коллективные переговоры – основной инструмент профсоюзов

Международная организация труда призывает профсоюзы активно включаться в обеспечение равных условий оплаты и труда для мужчин и женщин, учитывать нужды РСО, потребности всех работников по улучшению баланса «жизнь/семья и работа». Коллективные переговоры, с точки зрения МОТ, играют здесь очень важную роль.

Помимо коллективных переговоров профсоюзы могут работать по следующим направлениям:

- юридическое просвещение и поддержка РСО;
- включение в программные требования профсоюзов вопросов социального обеспечения, внимание к проблеме недооценки обществом «неоплачиваемого труда» (например, период ухода за детьми не включен в трудовой стаж, ничтожные пособия по уходу за немощными престарелыми родственниками) и пр.;
- работа, нацеленная на поддержку трансформации традиционных гендерных ролей в семье (большее вовлечение мужчин в родительство, домашние обязанности и пр.);
- организация профсоюзной работы, которая позволит РСО принимать в ней участие (хорошо регламентированные/непродолжительные очные собрания, возможность удаленного участия в мероприятиях; «семейный» формат мероприятий и пр);

Стандартные требования профсоюзов в коллективных переговорах

- Возможность сокращения рабочего дня для РСО
- Возможность установления гибкого графика рабочего времени для РСО
- Дополнительные оплачиваемые/неоплачиваемые выходные дни для родителей с маленькими детьми (после выписки из роддома, например)
- Создание детской группы или корпоративного детского сада
- Дополнительные оплачиваемые/неоплачиваемые выходные дни для работников с членами семьи, требующими ухода
- Возможность частичной занятости для РСО по их желанию
- Возможность выполнения части работы дистанционно в случае наличия такой возможности

Формулирование требований на основе знаний о реальных потребностях РСО

Рекомендуемые действия перед коллективными переговорами по потребностям РСО

- Ознакомление с лучшими зарубежными и отечественными практиками учета потребностей РСО.
- Исследование нужд и потребностей РСО, работниц и работников по улучшению баланса «жизнь/семья – работа».
- Обсуждение результатов исследования совместно с РСО (представителями основных групп РСО) и формулирование предложений, учитывающих потребности РСО, трудового коллектива и существующий релевантный опыт в России и за рубежом.
- Включение в переговорную группу представителей РСО.

Постоянное информирование трудового коллектива (через сайт, социальные сети) о всех предпринимаемых шагах с публикацией материалов (лучшие практики, результаты исследования, выдвигаемые требования, ход переговорного процесса и пр.) для усиления положительной репутации профсоюза.

Некоторые выводы из обсуждений на семинарах «нужно ли профсоюзам заниматься РСО»

- Новая, «свежая» , «долгоиграющая» тема (особенно после горячих фаз борьбы)
- Тема выглядит как позитивная повестка (борьба с текучкой)
- Привлечение/удержание женщин в профсоюз/е, в т.ч. молодых
- Улучшение имиджа, рост авторитет профсоюзов «внутри» и «вовне»
- Тема – относительно «легкая» для работодателя: работодатель может продемонстрировать приверженность КСО (корпоративной социальной ответственности)
- Профсоюзная культура внедряется через позитивные семейные мероприятия