

Информация о социальных гарантиях для женщин, работающих в поселках городского типа

➤ Пунктом 5 Постановления Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 г. №261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР» (в ред. ПКМ РТ от 21.06.2018 №503) установлено:

«Предложить работодателям предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или 1 свободный день в месяц, полностью или частично оплачиваемый за счет средств работодателей.

Порядок и условия предоставления женщинам свободного времени или свободного дня определяются локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями, и коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством.

На женщин, работающих на условиях неполного рабочего времени или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.»

Кроме того согласно пункту 6.14 Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019-2020 годы Стороны *«способствуют установлению в соглашениях и коллективных договорах условий о предоставлении женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее двух часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с оплатой в размере не менее 50 процентов тарифной ставки (оклада)».*

Таким образом, решение о предоставлении детского («мамино») дня женщинам и об его оплате принимает работодатель.

➤ Статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации установлены дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности:

«Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

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

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

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

Согласно стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 2 февраля 2015 г. №151-р) под сельской местностью понимается совокупность сельских населенных пунктов.

В соответствии с пунктом 4 статьи 8 Закона Республики Татарстан от 7 декабря 2005 г. №116-ЗРТ «Об административно-территориальном устройстве Республики Татарстан» (далее – Закон) сельскими населенными пунктами являются села, деревни, поселки, населенные пункты иного вида, не относящиеся к категории городских населенных пунктов.

Согласно пункту 2 статьи 8 Закона поселки городского типа являются городскими населенными пунктами и, следовательно, не относятся к сельской местности.

Из вышеуказанного следует, что на женщин, работающих в п.г.т., не распространяются льготы и гарантии, установленные для женщин, работающих в сельской местности, в том числе действие статьи 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

➤ Вместе с тем на женщин, работающих в поселках городского типа, распространяются социальные выплаты и гарантии, предусмотренные главой 41 Трудового кодекса Российской Федерации об особенностях регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (за исключением ст.263.1 ТК РФ).

В том числе:

- ограничение применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.253 ТК РФ);
- перевод на другую работу беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (ст.254 ТК РФ);
- предоставление отпуска по беременности и родам на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности (ст.255 ТК РФ);
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.256 ТК РФ);
- предоставление работникам, усыновившим ребенка, отпуска на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения, а также отпуска по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет (ст.257 ТК РФ);
- предоставление перерывов для кормления ребенка (детей) работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ);
- запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст.259 ТК РФ);

– 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. Данные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ);

– предоставление женщине ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ);

– гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора (ст.261 ТК РФ);

– предоставление одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ);

– предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ);

– предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ);

– возможность установления коллективным договором работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

– 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 (ст.264 ТК РФ).