

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН В СТРАНАХ ЕАЭС
ЮУрГУ – 40.03.01.–2018.–1353.–1839.–Ю-579

Научный руководитель
выпускной
квалификационной работы
Зав. кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Шафикова Г.Х.,
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы
Ю-579
_____ Устюгова О.Ю.
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

Челябинск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 МЕЖДУНАРОДНО – ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН.....	6
ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В СТРАНАХ ЕАЭС.....	21
2.1 Особенности трудоустройства женщин, заключение трудового договора, перевод на другую работу.....	21
2.1.1 В Российской Федерации.....	21
2.1.2 В Республике Беларусь.....	33
2.1.3 В Республике Казахстан.....	43
2.2 Рабочее время, время отдыха женщин.....	47
2.2.1 В Российской Федерации.....	47
2.2.2 В Республике Беларусь.....	55
2.2.3 В Республике Казахстан.....	60
2.3 Гарантии предоставляемые беременным женщинам и женщинам имеющих детей.....	64
2.3.1 В Российской Федерации.....	64
2.3.2 В Республике Беларусь.....	71
2.3.3 В Республике Казахстан.....	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	83
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	86

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что при переходе экономики стран Евразийского экономического союза (далее ЕАЭС) на рыночные отношения всё большую остроту приобретают вопросы, связанные с изучением проблем соблюдения равных прав в трудовых отношениях и предотвращением их нарушения, а так же с поиском баланса в сочетании профессиональных и семейных обязанностей. В частности это касается защиты прав и законных интересов беременных женщин и работников с малолетними детьми.

Одной из существенных составляющих государственной защиты являются трудовые гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством, целью которых является предупредить воздействие вредных и опасных производственных факторов, а так же обеспечить создание условий, которые позволили бы женщинам сочетать труд с материнством. Эти гарантии по своему содержанию либо ограничивают сферу применения труда женщин, либо устанавливают дополнительные льготы для них в период выполнения ими функций материнства.

Как показывают исследования, проблемы с сочетанием семейных и рабочих обязанностей, дискриминация по гендерному признаку, неравенство в оплате труда и другие сложности, всё еще существуют и это несмотря на то, что в странах ЕАЭС был разработан целый комплекс социальных гарантий и льгот, касающийся труда женщин, таких как запрет дискриминации, в сфере труда, оплачиваемый отпуск по беременности и родам, запрет на увольнения беременной женщины по инициативе работодателя и другие.

Вообще, появление данного комплекса мер объясняется тем, что исторически домашние обязанности, а так же обязанности по воспитанию детей лежали на плечах женщин, и в процессе их эмансипации потребовалась поддержка государства и государственные меры по созданию для женщин особых

условий, которые позволили сочетать семейные обязанности и работу. Применение такого подхода и привело к созданию развитой системы специальных норм, призванных защитить женщину как особый субъект трудового права.

Но стоит подчеркнуть и то, что они повлекли так же определенные негативные последствия, таким образом, на работодателя ложится ряд обязанностей по отношению к работнице, а потому некоторые предпочитают нанимать преимущественно мужчин – в результате чего можно говорить о негативном побочном эффекте – снижении женской конкурентоспособности на рынке труда. Как видим, ситуация в сфере правового регулирования женского труда весьма противоречива, что, несомненно, служит подтверждением актуальности исследования.

Целью исследования выпускной квалификационной работы является рассмотрение теоретических и практических аспектов правового регулирования труда женщин в странах Евразийского экономического союза (на примере Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан).

Для достижения данной цели поставлены следующие задачи:

- 1) проанализировать нормы международного права в сфере использования труда женщин;
- 2) исследовать особенности трудоустройства женщин, заключение трудового договора, перевода на другую работу;
- 3) рассмотреть рабочее время и время отдыха женщин;
- 4) проанализировать льготы и гарантии, предоставляемые беременным женщинам и женщинам имеющих детей.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе правового регулирования труда женщин

Предмет исследования составляют нормы трудового законодательства, регулирующие труд женщин в странах ЕАЭС (на примере Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан).

Методологическую основу выпускной квалификационной работы представляет комплекс научных методов исследования, которые использовались при изучении теоретического и практического материала, научных публикаций, нормативно – правовых источников, официальных документов и судебной практики.

В работе были использованы как общенаучные методы (анализ, сравнение, структурный подход, прогнозирование), так и специальные (формально – юридический, сравнительно правовой).

Нормативную базу дипломной работы составили: положения международного права, Конституция Российской Федерации, Конституция Республики Беларусь, Конституция Республики Казахстан, Трудовые кодексы исследуемых в данной работе стран, и другие нормативно правовые акты регулирующие труд женщин в странах ЕАЭС.

Теоретическую базу исследования дипломной работы составили научные труды таких учёных как: Абжанова К.А., Бекашев Д.К., Важенкова Т.Н. Иванова М., Миронова А.В., Петров А.Я., Сыченко Е.В. Тиллабаев М.А., Шептулина Н.Н. и иных авторов, работы которых были использованы при проведении настоящего исследования.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целями и задачами исследования и состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1 МЕЖДУНАРОДНО – ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН

Международно – правовое регулирование труда – это одна из разновидностей защиты прав человека, институт, который в настоящее время успешно утвердился в современном трудовом праве.

На сегодняшний день, развитие международного права в области прав человека большое внимание уделяется специальным правам тех категорий населения, которые по каким-либо причинам не имеют равных с другими людьми возможностей осуществления общих для всех прав и свобод, поэтому они нуждаются в определенной поддержке. Носителями подобных прав, в том числе, являются женщины, так как им в силу причин, прежде всего физиологического характера, требуется особая защита со стороны не только государств, но и мирового сообщества в целом. Осуществление женщинами одного из важнейших общечеловеческих прав – права на здоровый и безопасный труд без дискриминационных ограничений по признаку пола требует особого рассмотрения в рамках международного права¹.

Проблема реализации трудовых прав женщин как уязвимой группы населения стала общей для всего мирового сообщества. Признание женщины как равноправной трудовой единицы в силу ее социально – трудовой незащищенности должно быть установлено и гарантировано международными трудовыми стандартами и трудовым законодательством каждого государства, вне зависимости является ли оно участником конвенций и рекомендаций МОТ. Охрана труда женщин должна быть приоритетным направлением политики государств, а ограничения по труду должны быть заменены справедливыми и безопасными условиями труда².

¹ Миронова А.В. Международно-правовое регулирование труда женщин: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. – М, 2008. – С. 3.

² Бекяшев Д.К. Особенности международно - правовой защиты трудовых прав женщин // Московский журнал международного права. – 2016. – № 4. – С. 82.

При общемировой тенденции к ликвидации, каких – либо форм дискриминации, борьба с исторически сложившимся неравноправием полов в области трудовых отношений, воспринимается как одна из приоритетных задач мирового сообщества. Сочетание публичных и частных интересов в рассматриваемой области предопределяет возникновение и функционирование различных правовых регуляторов, основополагающим из которых является международно – правовая регламентация отношений, направленная на создание благоприятных условий труда женщин, наиболее часто подвергающихся правовой и неправовой дискриминации¹.

Уже в самых первых международных документах в области прав человека были заложены запрет и противодействие дискриминации в отношении женщин. Так, в преамбуле Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций (далее – ООН) от 10 декабря 1948 г., отмечается, что она должна рассматриваться в качестве стандарта, к достижению которого должны стремиться все народы и все государства.

Статья 2 Декларации гласит, что каждый человек должен обладать всеми правами и свободами, провозглашенными в Декларации, без какого бы то ни было различия в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения. На базе этой статьи Декларации в последующие 50 лет развивалось все международное и национальное антидискриминационное законодательство.

Наряду с другими правами в ней так же провозглашено, что:

- 1) каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы;
- 2) каждый человек, без какой – либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд;

¹ Аметистов Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде. – М.: Международные отношения. – 1982. – С. 14.

3) каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения¹.

Не являясь договором, Всеобщая декларация прав человека, тем не менее, стала одним из основных источников не только международного, но и национального права, моделью, которая широко используется многими странами в их конституциях.

Большое значение в регулировании труда женщин имеет Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. (вступил в силу для СССР с 3 января 1976 г.). В статье 7 Пакта женщинам гарантируются условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд. Статья 10 Пакта посвящена мерам по охране и поддержке материнства, в ней указано что, особая охрана должна предоставляться матерям в течение разумного периода до и после родов и то, что в течение этого периода работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному страхованию².

В международном праве так же широко известны правовые акты Международной организации труда (далее – МОТ), которая является специализированным учреждением ООН. Эти акты принимаются в виде конвенций или рекомендаций и имеют основополагающее значение для трудового законодательства стран Евразийского экономического союза (далее ЕАЭС). Рекомендации МОТ в свою очередь не требуют ратификации и проводятся в жизнь путем принятия закона соответствующей страной.

К сожалению страны ЕАЭС пока не занимают ведущих позиций среди стран, ратифицировавших конвенции МОТ. В области охраны труда женщин

¹ «Всеобщая декларация прав человека». Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 // Российская газета. – № 67. – 05.04.1995.

² «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах». Принят 16 декабря 1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976 г. – № 17 (1831).

Организацией было принято 10 конвенций, из которых государствами – членами ЕАЭС было ратифицировано только часть¹.

Охрана материнства в сфере труда рассматривается как одно из приоритетных направлений политики любого государства и является важным элементом равенства возможностей и охраны здоровья². Она позволяет женщинам успешно сочетать роли матери и труженицы и не допускать неравного отношения к женщинам в сфере занятости по причине их репродуктивной роли. Важной задачей является укрепление системы охраны материнства и распространение ее на всех женщин, занятых во всех видах экономической деятельности. Для решения данной задачи МОТ были разработаны следующие конвенции и рекомендации к ним³.

Конвенция № 103 «относительно охраны материнства» от 28 июня 1952 г. (на данный момент из государств – участников ЕАЭС ратифицирована только Российской Федерацией). Конвенция распространяется на женщин, занятых на промышленных предприятиях и на непромышленных и сельскохозяйственных работах.

В ней предусматриваются особые меры по охране материнства, предоставляющие определенные привилегии женщинам, такие как:

- 1) право трудящейся женщины на обязательный и дополнительный отпуск после родов;
- 2) право на выплату денежного пособия в период отпуска;
- 3) право на один или несколько перерывов в день для кормления ребёнка;

¹ Сыченко Е.В. Реализация положений конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства» в трудовом законодательстве России // Журнал правовых и экономических исследований. – 2014. – № 2. – С. 64.

² Тиллабаев М.А. Оценка международно – правовых основ по искоренению детского труда // Евразийская адвокатура. – 2015. – № 1. – С. 48.

³ Тиллабаев, М.А. Международные стандарты в сфере охраны материнства и детства // Евразийская адвокатура. – 2016. – № 6. – С. 83.

4) право на сохранение работы во время отпуска по беременности¹.

Сфера применения мер по охране материнства в соответствии с международными нормами постоянно расширяется. Так, В 2000 г. была принята ещё одна Конвенция МОТ № 183 «о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства» (на сегодняшний день не ратифицированная Российской Федерацией), она является последней конвенцией МОТ по этой проблеме.²

Данная конвенция распространяется на всех работающих женщин, включая тех, кто занят нетипичными формами зависимого труда и регулирует те же сферы что и Конвенция МОТ № 103. Отличительной чертой данной конвенции является то, она максимально направлена на обеспечение равенства в сфере труда между мужчиной и женщиной. Рассмотрим пример: согласно ст. 6 Конвенции Мот № 103, увольнение женщины, которая находится в отпуске по беременности и родам, вне зависимости от причины увольнения, является незаконным. Статья 8 Конвенции Мот № 183 допускает увольнение женщины в период ее беременности или отсутствия на работе по причинам не связанным с беременностью или рождением ребёнка и последствиями этого или с кормлением грудью. Тем самым мы видим, что в целях обеспечения равного отношения к женщине, МОТ в новой конвенции сузила защиту, которую предоставляется женщинам.

Конвенция дополнена Рекомендацией № 191, в которой говорится о более серьёзных мерах, например, о более длительном отпуске и большем размере пособия. Кроме того, в Рекомендации четко указаны некоторые аспекты охраны материнства, о которых говорится в Конвенции, например, как обеспечить охрану

¹ Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)». Заключена в г. Женеве 28 июня 1952 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. – М.: Госполитиздат. – 1960. – С. 302 - 309.

² Конвенция №183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства». Заключена в г. Женеве 15 июня 2000 88-й сессией Генеральной конференции МОТ // Ведомости Парламента РК 2012 г. – № 4. – Ст. 33.

здоровья, а также добавляет некоторые дополнительные аспекты, связанные с видами отпусков и финансированием пособий¹.

Конвенция № 183 и Рекомендация № 191 (2000 г.) включают в себя пять основных элементов охраны материнства:

1) отпуск по беременности и родам: право женщины на период отдыха от работы в связи с беременностью, родами и после рождения ребенка;

2) денежные пособия и медицинское обслуживание: право матери на денежные пособия во время отсутствия на работе и на медицинское обслуживание в связи с беременностью, родами и после рождения ребенка;

3) охрана здоровья на рабочем месте: защита здоровья матери и ее ребенка в период беременности и кормления грудью;

4) защита занятости и недопущение дискриминации: гарантии занятости женщин и их право на возвращение после отпуска на то же или равнозначное рабочее место с той же оплатой. Более того, материнство не должно быть причиной дискриминации женщины на рабочем месте или во время поиска работы;

5) организация грудного вскармливания: помощь в организации грудного кормления или сцеживания молока на рабочем месте.

Одним из старейших правовых институтов является институт охраны труда. Фактически, во многом именно с него началась история развития трудового законодательства, а затем и формирование самостоятельной отрасли трудового права. Нормы охраны труда функционально направлены на обеспечение безопасных условий труда. В случае с нормами, направленными на защиту женщин, они связаны с защитой их здоровья и репродуктивной функции и отражают государственную политику в сфере охраны материнства и детства.

Помимо национального законодательства, в области охраны труда действует Конвенция № 45 МОТ «относительно применения труда женщин на

¹ Рекомендация № 191 Международной организации труда «О пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства». Принята в г. Женеве 15 июня 2000 на 88-ой сессии Генеральной конференции МОТ // www.consultant.ru.

подземных работах в шахтах любого рода» от 21 июня 1935 г. (документ вступил в силу для СССР 4 мая 1962 г.). Данная конвенция запрещает применение труда женщин в шахтах не зависимо от возврата. Национальным законодательством может быть сделано исключение для женщин:

- 1) занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы;
- 2) женщин, занятых санитарным и социальным обслуживанием;
- 3) женщин, проходящих курс обучения и допущенных к прохождению стажировки в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки;
- 4) других женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера¹.

Еще одним необходимым условием социальной справедливости, лежащей в основе мандата МОТ, является устранение дискриминации в отношении женщин в трудовых отношениях. Оно заложено в концепции достойного труда для всех женщин, основанной на принципе равных возможностей для всех, кто работает или ищет работу и заработок, будь то работники, работодатели или самозанятые в реальном или неформальном секторах экономики. Устранение дискриминации обязательный компонент любой жизнеспособной стратегии борьбы с нищетой и устойчивого экономического развития.

Равенство в сфере труда постоянная тема международных трудовых норм, принимаемых и продвигаемых МОТ. Этому вопросу посвящены две из восьми основополагающих конвенций: Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) и Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100). Они относятся к числу конвенций, получивших наибольшее число ратификаций.

Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г.) целиком посвящена проблеме дискриминации. Государства – члены ЕАЭС входят в число государств,

¹ Конвенция № 45 Международной организации труда «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода». Заключена в г. Женеве 21 июня 1935 // Ведомости ВС СССР. – 1 ноября 1961 г. – № 44. – Ст. 446.

ратифицировавших данную Конвенцию. В ней говорится, что дискриминация включает:

1) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

2) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий, определяемое соответствующим Членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

В ней так же указано и то, что любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией¹.

Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 29 июня 1951 г. (документ вступил в силу для СССР 30 апреля 1957 г.). Данный нормативно – правовой акт определил средства и методы, используемые страной для достижения равенства в сфере оплаты труда. В целях Конвенции установлено, что:

1) термин «вознаграждение» включает в себя обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалование и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним, какой – либо работы;

¹ Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Принята в г. Женеве 25 июня 1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости ВС СССР. – 1 ноября 1961 г. – № 44. – Ст. 448.

2) термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола.

Методы такой оценки могут явиться объектом решений либо властей, компетентных в области определения ставок вознаграждения, либо сторон, участвующих в коллективных договорах, если ставки вознаграждения определяются такими договорами.

Разница в ставках вознаграждения, которая соответствует независимо от пола разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не рассматривается как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности¹.

Во исполнение указанной Конвенции была принята Рекомендация МОТ от 29 июня 1951 г. № 90 «о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», которая устанавливает, что по консультации с соответствующими организациями работодателей и работников должны приниматься меры для обеспечения возможно скорейшего проведения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности во всех других видах занятий, для которых ставки вознаграждения устанавливаются законодательными постановлениями или находятся в ведении государственных органов, в частности в отношении:

1) установления минимальных или других ставок заработной платы в отраслях промышленности и секторах обслуживания, для которых эти ставки устанавливаются под наблюдением государственного органа власти;

2) отраслей промышленности и предприятий, являющихся государственной собственностью или находящихся под контролем государственных органов;

¹Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Заключена в г. Женеве 29 июня 1951 // Ведомости ВС СССР. – 8 мая 1956 г. – № 10. – Ст. 202.

3) в надлежащих случаях – работ, выполняемых по контрактам, заключаемым с государственными органами¹.

Законодательство, касающееся защиты указанных выше прав, периодически пересматривается, отменяется или расширяется, насколько это необходимо. Так, развитие Конвенции была принята Конвенция МОТ № 156 «о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» от 3 июня 1981 г. (ратифицирована Российской Федерацией от 30 октября 1997 г.).

Указанная Конвенция распространяется на трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.

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 обязанности².

Важное место в ряду международных договоров в области прав человека, фокусируя внимание на проблемах прав человека, с которыми сталкивается женская половина человечества, является «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» от 18 декабря 1979 г. (вступила в силу для СССР 3 сентября 1981 г.). Эта Конвенция является первым международным

¹ Рекомендация № 90 Международной организации труда «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности». Принята в г. Женеве 29 июня 1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – 1919 – 1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – С. 1039 – 1041.

² Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями». Принята в г. Женеве 23 июня 1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. – 09 августа 2004. – № 32. – Ст. 3284.

документом, в котором содержится определение понятия «дискриминации в отношении женщин».

В соответствии со статьей 1 данной конвенции понятие «дискриминация в отношении женщин» означает любое различие, исключение или ограничение по половому признаку, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области¹.

Она устанавливает следующие гарантии в области трудовых прав женщин. В соответствии со ст. 11 Конвенции государства – участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем, чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности:

- 1) право на труд как неотъемлемое право всех людей;
- 2) право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме;
- 3) право на свободный выбор профессии или рода работы, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы, на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество, профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку;
- 4) право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы;

¹«Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года // Ведомости ВС СССР. – 23 июня 1982 г. – № 25. – Ст. 464.

5) право на социальное обеспечение, в частности в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и в других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск;

6) право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

Для предупреждения дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства и гарантирования им эффективного права на труд государства-участники принимают соответствующие меры для того, чтобы:

1) запретить, под угрозой применения санкций, увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при увольнении;

2) ввести оплачиваемые отпуска или отпуска с сопоставимыми социальными пособиями по беременности и родам без утраты прежнего места работы, старшинства или социальных пособий;

3) поощрять предоставление необходимых дополнительных социальных услуг, с тем, чтобы позволить родителям совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью и участием в общественной жизни.

4) обеспечивать женщинам особую защиту в период беременности на тех видах работ, вредность которых для их здоровья доказана.

К Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 6 октября 1999 г. был принят факультативный протокол, который предусматривает механизм индивидуальных жалоб на нарушения Конвенции. На основании данного протокола действует специальный экспертный орган – Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. (Документ вступил в силу для Республики Казахстан от 04 июля 2001г., Республики Беларусь от 3 мая 2004 г., и немного позднее для Российской Федерации от 28 сентября 2004 г.).

Российская Федерация, Республика Казахстан и республика Беларусь так же присоединились к выполнению обязательств, направленных на улучшение

положения женщин, закрепленных в Пекинской платформе действий, принятой в 1995 г. на IV Всемирной конференции ООН. На конференции были выработаны рекомендации по искоренению женской дискриминации во всех сферах жизнедеятельности общества; защита женщин и ускорение развития человечества назывались основными задачами Платформы действий¹.

Так же стоит отметить как источник международно – правового регулирования труда женщин Европейскую социальную хартию, принятую в Страсбурге от 3 мая 1996 г. Статья 27 хартии обязывает страны – члены Совета Европы (Республика Казахстан и Республика Беларусь не являются членами организации) в целях обеспечения осуществления права на равные возможности и на равное обращение работающих мужчин и женщин с семейными обязанностями, а также работников с семейными обязанностями, с одной стороны, и всех остальных работников – с другой принять соответствующие меры, с тем чтобы:

1) предоставлять работникам с семейными обязанностями возможность поступить на работу и сохранить работу, а также возобновить работу после перерыва, вызванного семейными обязанностями, включая меры в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;

2) учитывать их потребности в отношении условий труда и социального обеспечения;

3) развивать государственные или частные социальные службы, в том числе детские сады и другие детские учреждения с дневным пребыванием, или способствовать их развитию;

4) обеспечить возможность любому из родителей получать после отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком, продолжительность и условия которого должны определяться национальным законодательством, коллективными договорами или практикой;

¹Байузакова Г.И. Государственная политика в области гендерного развития в Казахстане // КЭУ им. М.Рыскулбекова. – 2016. – С. 110.

5) обеспечивать, чтобы семейные обязанности как таковые не служили основанием для увольнения¹.

Итак, исторически долгий законотворческий процесс оказал положительное влияние на правовое регулирование женского труда в странах ЕАЭС. Именно благодаря ему, законодательство получило возможность постепенного развития и совершенствования, с сопутствующим имплементированием в национальное законодательство норм международного трудового права. Таким образом, государствами – участниками ЕАЭС ратифицированы все основные международные договоры, касающиеся равноправия полов, международный принцип гендерного равенства и недопущение дискриминации нашёл своё отражения в конституциях и прочих законодательных актов указанных государств.

Несмотря на легальный запрет, гендерная дискриминация всё же остаётся большой проблемой, как на национальном уровне, так и на международном. Продолжают оставаться актуальными проблема неравных возможностей и проблема неравной оплаты труда, но очевидно, причины этого – не недостатки законодательства, а укоренившиеся предрассудки.

Те правовые механизмы, которые имеются сегодня на международном, и национальном уровне, не дают реальной гарантии и защиты принципа равноправия полов. На наш взгляд для того, чтобы успешно противодействовать дискриминации женщин в сфере труда, необходимо начинать с общемирового изменения сложившегося стереотипа в обществе о том, что женщины это «слабый пол» т.е. зависимые, эмоциональные, неинициативные и несамодостаточные, а мужчины «сильный пол» т.е. смелые, рациональные, умеющие принимать правильные решения.

В рамках отдельно взятого государства борьбе с дискриминацией может способствовать не только определенная государственная политика (принятие

¹«Европейская социальная хартия (пересмотренная)». Принята в г. Страсбурге 03 мая 1996 // Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2010. – № 8. – Ст. 781.

соответствующих законодательных актов, наличие отдельной структуры по правам женщин в системе органов государственной власти, и пр.) но и деятельность средств массовой информации, постоянно поддерживающая интерес к вышеуказанной проблеме¹.

Говоря о международно – правовом регулировании труда женщин, стоит так же уделить внимание роли международного права в создании условий по безопасности такого труда. По нашему мнению, защита трудящихся женщин как особой (с точки зрения, как их репродуктивной роли, так и физиологических особенностей организма) категории работников невозможна без создания соответствующих условий по безопасности.

Анализ вопросов охраны материнства и упрочнения семьи в рамках международно – правовых документов позволил сделать общие выводы с учетом положений, которые были приняты на международном и региональном уровнях:

1) охрана труда (на международном, региональном, национальном уровне) беременных, недавно родивших или кормящих женщин не должна неблагоприятно отразиться на отношении к ним со стороны работодателя или ущемлять их в вопросах занятости;

2) в международных, региональных, национальных актах предусмотрен запрет увольнения беременных, недавно родивших и кормящих женщин, так как это может оказать негативное влияние на физическое и психическое их состояние.

3) так как некоторые виды работ или их режим могут представлять особый риск для матерей или будущих матерей, такие риски подлежат оценке и сообщению, трудящимся женщинам или их представителям.

4) защита беременных, а так же недавно родивших или кормящих женщин – работниц требует предоставления им права на декретный непрерывный отпуск до и / или после родов продолжительностью не менее минимума, предоставляемого международными актами, а также обязательную оплату декретного отпуска.

¹Миронова А.В. Международное сотрудничество в области труда женщин в условиях глобализации // Социально – гуманитарные проблемы современного общественного развития: материалы научно – теоретической конференции. – М.: Альтаир – МГАВТ. – 2008. – С. 138.

ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В СТРАНАХ ЕАЭС

Труд женщин регулируется как общими, так и специальными нормами права. Связано это с тем, что данной категории работников требуется установление дополнительных гарантий. Специальное регулирование труда женщин это совокупность норм, предусматривающая дополнительные права для женщин, а также некоторые изъятия из общего регулирования в целях защиты данной категории работников.

Э.А. Правдина определяет данный блок норм как юридическую регламентацию общественных трудовых отношений женщин, проводимую с целью реализации ими своего права на труд в равной степени с мужчинами и осуществляемую на основе учета особой физиологически обусловленной и исторически сложившейся социальной роли женщин в обществе путем применения к ним как общих, так и специально установленных для них норм, связанных с условиями труда¹.

2.1 Особенности трудоустройства женщин, заключение трудового договора, перевода на другую работу

2.1.1 В Российской Федерации

В Российской Федерации правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляются в соответствии с Конституцией. Так, согласно ст. 7 Конституции, Российская Федерация является социальным государством, в котором охраняется труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и

¹ Сыченко Е.В. Основания, способы и источники специального регулирования труда женщин. Актуальные проблемы современной юридической науки // Журнал правовых и экономических исследований. – 2010. – № 4. – С. 49.

детства¹. Это означает, что главная задача социального государства – достижение общественного прогресса, который основывается на закреплённых правом принципах социального равенства, всеобщей солидарности и взаимной ответственности. Подразумевается, что государство призвано помогать менее защищённым категориям граждан, предоставлять им ряд льгот и гарантий с целью обеспечения каждому права на достойное существование².

Особая охрана труда женщин начинается уже с момента приема их на работу. Прием на работу осуществляется путем заключения трудового договора, который реализует одно из основных прав человека и гражданина право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию³.

Особенности заключения трудового договора закреплены в главе 11 «Заключение трудового договора» Трудового Кодекса Российской Федерации. Согласно ч. 3 ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель не имеет права отказать в приеме на работу беременной женщине. Пленум Верховного Суда еще раз подчеркивает, что запрещено отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей⁴.

В случае отказа в приеме на работу, по письменному требованию женщины, работодатель обязан сообщить ей причину отказа в письменной форме в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Данный вывод следует из ч. 5 ст. 64 Трудового Кодекса Российской Федерации.

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

² Козлова Е.И. Конституционное право России: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2012. – С. 78.

³ Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юрайт, 2014. – С. 364.

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2004. – № 6.

Более того, за необоснованный отказ в приеме на работу предусмотрена как административная, так и уголовная ответственность. Согласно ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей, на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 рублей. При этом нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Уголовный Кодекс Российской Федерации за необоснованный отказ в приеме на работу, или необоснованное увольнение женщины по мотивам беременности или наличия детей в возрасте до трех лет, в статье 145 предусматривает:

- 1) наказание в виде штрафа в размере до 200 000 рублей, или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев
- 2) обязательные работы на срок до 360 часов¹.

Вопреки всем провозглашенным нормам на практике, как правило, зачастую имеет место дискриминация при приеме на работу по гендерному признаку и качествам, не связанным с деловыми.

В соответствии с п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

¹Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 17.06.1996. – № 25. – Ст. 2954.

Так, объявления о приеме на работу часто содержат помимо должности, не связанной с особым характером труда и характеристики требуемых качеств, указание на пол работника, что ущемляет права противоположного пола, как правило, женщин. Женщинам предлагается менее престижная работа (менее престижные вакансии). Это является недопустимым, так как данные требования не связаны с деловыми качествами работника и носят дискриминационный характер. Законодатель продолжает работу по искоренению дискриминации¹. Так, в 2013 г. был подписан Федеральный закон № 162 – ФЗ, который установил запрет распространять информацию о вакансиях, содержащую дискриминационные ограничения, для работодателей.

Согласно п. 6 ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации», запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения, о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.² Такое распространение влечет наложение штрафа (для физических лиц – от 500 до 1000 рублей, для должностных лиц – от 3000 до 5000 рублей, для юридических лиц – от 10 000 до 15 000 рублей)³. Исключением может быть только случаи, когда федеральные законы предусматривают ограничения такого рода.

Еще один момент, связанный с заключением трудового договора с женщинами, который стоит отметить – это установление испытания при приеме на работу. Ст. 70 Трудового Кодекса Российской Федерации разъясняет, что оно необходимо для проверки соответствия работника поручаемой работе.

¹ Облезова А. Дискриминация при приеме на работу: как работодателю избежать обвинений и судебных исков // Кадровик.ру. – 2016. – № 9. – С. 14.

² Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. – № 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

Однако, эта же статья устанавливает запрет на данное испытание для беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Если испытание все же было установлено при приеме их на работу, расторжение трудового договора с ними по его результатам не допускается, этот вывод следует из Трудового Кодекса Российской Федерации. Согласно ст. 77, увольнение работника в связи с неудовлетворительными результатами испытания относится к увольнению по инициативе работодателя, в то время как ст. 261 Трудового Кодекса Российской Федерации запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Таким образом, увольнение будет неправомерным, и если работница обратится в суд, то он будет на ее стороне и потребует восстановить ее. Это подтверждается и судебной практикой. Например, в деле, рассмотренным в Определении Свердловского областного суда от 06 сентября 2012 № 33 – 11173/2012, работница передала работодателю листок нетрудоспособности, выданный женской консультацией, из которого следовало, что срок ее беременности составляет 37 недель, и в соответствии с этим она освобождалась от работы, после чего она была уволена под предлогом того, что не прошла испытательный срок. Суд постановил восстановить истца на работе, а также обязать ответчика выплатить ей пособие по беременности и родам.

Отметим, что данный тип нарушений достаточно распространен в судебной практике¹.

Еще одной особенностью заключения трудового договора с женщинами являются дополнительные требования ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации. Данная статья устанавливает два следующих способа ограничения

¹ Соболева Е.А. Особенности труда беременных женщин // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2016. – № 8. – С. 17.

труда женщин на работах, которые могут представлять опасность для их здоровья и детородной функции:

1) установление перечней работ, на которых труд женщин лишь ограничивается;

2) установление перечней работ, где труд женщин полностью запрещен.

На подземных работах, а также работах с вредными или опасными условиями труда данная статья труд женщин лишь ограничивает, но не запрещает, тогда как работы, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, которые превышают предельно допустимые для женщин нормы – запрещены.

На тех же работах, где труд женщин допускается, к условиям труда предъявляются особые требования. Они формулируются в Санитарных правилах и нормах СанПиН 2.2.0.555 – 96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин», и распространяются на абсолютно все организации, независимо от сферы хозяйственной деятельности или формы собственности. Ответственность за выполнение санитарных правил возлагается на работодателя.

Выше мы уже упоминали Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». Как утверждает Петров А.Я, причины возникновения данного перечня связаны с такого рода различиями между мужчинами и женщинами, которые носят не юридический характер, а связаны с женской физиологией, в силу которой женщину ограничивают в допуске к определенным профессиям.¹

Согласно ст. 253 Трудового Кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда применение труда женщин ограничивается, так же как и на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

¹ Петров А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе и увольнении // Законодательство и экономика. – 2015. – № 1. – С. 29.

Исходя из ст. 209, вредные и опасные условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию или травме¹.

Кроме того, запрещено применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. В СанПиН 2.2.0.555 – 96, например, закреплено, что за рабочую смену женщина не должна перемещать больше 1750 килограммов груза, который находится на рабочей поверхности (то есть, для которого не нужно наклоняться, чтобы поднять). Если же груз лежит на полу, его общий вес не должен быть больше 875 килограммов за смену. Кроме того, установлены допустимые нормы трудовой нагрузки для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. При чередовании с другой работой до двух раз в час эта норма составляет 10 кг. Тем случае, если подъем и перемещение тяжестей выполняется постоянно в течение рабочей смены – 7 кг. В массу поднимаемого и перемещаемого груза входит и масса упаковки.

Вместе с тем, следует иметь в виду, что во время участия женщины – спортсмена в спортивных мероприятиях превышение предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Однако вернемся к «Перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». Данный Перечень на май 2018 года насчитывает 38 видов производств и 456 наименований работ, к выполнению которых запрещено привлечение женского труда. Значительная часть Перечня связана с запретом использования труда женщин на подземных работах.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под. ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова. – М.: ИНФРА – М, 2015. – С. 294.

В примечаниях к Перечню также содержатся два важных добавления:

1) во – первых, перечень должностей, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда. В целом, это должности руководителей, квалифицированных специалистов, научных работников, а также персонала, занятого санитарным и бытовым обслуживанием: то есть, все то, что не требует сильной физической нагрузки и работы в опасных для женского организма условиях.

2) во – вторых (и это является самым главным), в примечаниях зафиксировано, что работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах, включенных в этот перечень, при условии создания безопасных условий труда. Такие условия должны быть подтверждены результатами аттестации рабочих мест, и, кроме того, должно быть получено положительное заключение государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

Как нам кажется, во – первых, с позитивистской точки зрения, вероятно, и возможно ограничить для женщин доступ к такого рода профессиям. Но с точки зрения естественного права, если у женщины возникает возможность получать больше, она имеет право на самостоятельный выбор – трудиться на такой должности или отказаться от нее, и самостоятельно же решить, насколько значимыми являются для нее вредные факторы такой работы. Этот момент особенно важен для регионов, где источником работы может быть всего одно градообразующее предприятие, на которое женщин не будут брать на основании вышеупомянутого Перечня, что перечеркивает право на достойную жизнь, закрепленное в ст. 7 Конституции Российской Федерации.

Во – вторых, всем работникам, независимо от пола, должны обеспечиваться наиболее безопасные условия труда, насколько это только возможно с технической точки зрения. Согласно ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда

возлагаются на работодателя¹, таким образом, он обязан создать для своих сотрудников условия, которые не будут вредить их здоровью. И если для того, чтобы принять на работу женщину, работодатель должен создать еще более безопасные условия, которые будут сертифицированы государственными органами, значит, он обладает техническими возможностями для этого. А поскольку ст. 19 Конституции гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, несомненно, работники мужского пола имеют право на точно такие же условия работы. Как видим, данный аспект законодательства является дискриминационным как для женщин, так и для мужчин – только в разных сферах.

Нетрудно догадаться, что указанные в законе ограничения работодателями в большинстве случаев не соблюдаются и женщины допускаются к опасным работам даже тогда, когда на производстве не созданы специальные условия безопасности. В этих случаях, как заявляют судьи Верховного Суда, трудовой договор с женщинами подлежит прекращению на основании ст. 84 Трудового Кодекса Российской Федерации при отсутствии у работодателя возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя должность. Особенно в Постановлении Пленума подчеркивается, что уволенным таким образом работницам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка².

Подчеркнём то, что в литературе можно встретить критику ст. 254 Трудового Кодекса Российской Федерации, поскольку она не закрепляет за работодателем обязанность оценки вредных производственных факторов и степени их воздействия на беременных женщин, а также обязанности донести эту информацию до своих сотрудниц. В том случае, если такое обязательство было бы закреплено, беременные женщины были бы более информированными, знать,

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

²Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2014. – № 4.

какой опасности они подвергают собственное здоровье и здоровье будущего ребенка.

Как отмечает Ю.Б. Корсаненкова такая информация, была бы полезной для них как в период кормления ребенка, когда они подлежат дополнительной защите, так и в период планирования беременности¹.

Справедливым кажется и замечание Н.Н. Шептулиной, что в целях устранения негативного влияния вредных условий труда, в которых трудятся женщины, на формирование органов и систем эмбриона, а также плаценты, необходимо создать соответствующие предпосылки для планирования женщинами беременности. А именно – необходимо включить в Трудовой Кодекс Российской Федерации норму, обязывающую работодателя переводить женщин, которые планируют беременность, на другую работу, исключая воздействие вредных производственных факторов. При этом, медицинская комиссия должна будет определять длительность временного промежутка между периодом прекращения в неблагоприятных условиях труда и планируемым наступлением беременности с учетом состояния здоровья женщины².

В соответствии с ч. 1 ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации беременная женщина на основании медицинского заключения и по ее заявлению переводится на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

При переводе на другую работу необходимо учитывать, что условия оплаты труда должны соответствовать норме ч. 1 ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей минимальные гарантии оплаты труда беременной женщины на время ее перевода.

¹Корсаненкова Ю.Б. Проблемы правового регулирования социально-трудовых прав беременных женщин и женщин с детьми // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 19.

²Шептулина Н.Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде // Трудовое право. – 2008. – № 1. – С. 14.

При переводе женщины на другую работу необходимо учитывать следующее:

1) если размер заработной платы по новой должности выше, чем средний заработок по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы, предусмотренный по новой должности;

2) если размер заработной платы по новой должности ниже, чем средний заработок по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы, равный среднему заработку;

3) если размер заработной платы по новой должности равен среднему заработку по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы по выполняемой работе.¹

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую работу работодатели совместно с профсоюзными комитетами, органами санитарного надзора и с участием женских общественных организаций в соответствии с медицинскими требованиями вправе: устанавливать рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому, создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах.

В случае если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную работницу, то до предоставления другой работы она освобождается от выполнения трудовой функции в целях исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов.

В соответствии со ст. 76 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения последней работы, обусловленной трудовым договором.

¹Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования: учебник. – М.: ЗАО «Библиотечка РГ», 2015. – С. 81.

Следует помнить, что по общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется. Однако время освобождения от работы беременной женщины оплачивается за счет средств работодателя в размере среднего заработка до момента предоставления другой работы.

Пунктом 12 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», установлен порядок исчисления периодов для назначения трудовой пенсии по старости в случае перевода беременной женщины на другую работу или освобождения от работы¹.

В случае невозможности выполнения прежней работы работодатель обязан перевести женщину, имеющую детей в возрасте до полутора лет, на другую работу. Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним. Сказанное относится также к работам с разъездным характером или удаленным от места жительства и т.п. (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Если женщина переводится на нижеоплачиваемую работу, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1). На основании заявления женщины заключается дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора (изменение должности, подразделения, зарплаты) и издается приказ.

Итак, подводя итоги, можно констатировать следующее:

1) Труд женщин в Российской Федерации регулируется как общими, так и специальными нормами. Охрана труда женщин – отдельное направление в законодательстве, включающее в себя гарантии, ограничения и запреты для

¹Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 52 (1 ч.). – Ст. 4920.

женщин, обусловленные физическими ограничениями и прочими особенностями функционирования женского организма. Большая часть норм касается именно беременных работниц.

2) Нельзя отказать в трудоустройстве женщине ввиду беременности или наличия у нее детей. В случае необоснованного отказа, работодатель несёт как административную, так и уголовную ответственность

3) При заключении трудового договора запрещено устанавливать испытательный срок для беременных женщин и женщин, у которых дети не достигли возраста полутора лет. А в случае если он был установлен, то расторжение трудового договора по его результатам не допускается.

4) По заявлению женщины и представленному ей медицинскому заключению, ей быть оформлен перевод на другое место работы, которое не имеет неблагоприятных факторов, при этом сохраняется оплата труда по прежнему рабочему месту. До момента обеспечения работой женщина полностью освобождается от выполняемых функций с сохранением зарплаты за весь такой период освобождения.

2.1.2. В Республике Беларусь

Дифференциация труда женщин – это специально закреплённая совокупность правовых норм, обеспечивающих безопасность для организма женщины – матери с учетом ее физиологических особенностей, а также ухода за ребенком и его воспитанием. Специальные нормы, направленные на регулирование вопросов приема на работу женщин, их увольнение, а так – же применение их труда и работников, имеющих семейные обязанности, закреплены в ст. 262 – 271 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК РБ)

Законом для отдельных категорий граждан предусмотрено гарантированное право на труд и обязанность нанимателя заключить с ними трудовой договор. В соответствии со ст. 16 ТК РБ запрещается необоснованный отказ в заключении

трудового договора по мотивам связанным с беременностью или наличием детей с:

- 1) беременными женщинами;
- 2) женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- 3) одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (ребенка –инвалида – до 18 лет)¹.

Отметим, что одинокими матерями являются (ч. 4 п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – Постановление Пленума № 2):

- 1) женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи, о рождении которых запись, об отце произведена по указанию матери;
- 2) вдовы, не вступившие в новый брак, воспитывающие несовершеннолетних детей².

Беременность женщины подтверждается медицинской справкой о состоянии здоровья, в которой отражен факт беременности. Справка выдается женщине учреждением здравоохранения (п. 7.6 Перечня административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 г. № 200)³.

Инвалидность ребенка до 18 лет подтверждается заключением медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК), удостоверением ребенка-инвалида (ч. 1, 3 ст. 21 Закона Республики Беларусь от 23.07.2008 г №

¹Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 «Трудовой кодекс Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 2/70.

² Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 6/277.

³Указ Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 г. № 200 «Об административных процедурах, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 19 мая 2010 г. – №119. – 1/11590.

422 – 3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов»¹, ч. 2 ст. 8 Закона Республики Беларусь от 11.11.1991 г. № 1224 – XII «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»².

Статус одинокой матери подтверждается следующими документами наряду со свидетельствами о рождении детей:

1) справкой, содержащей сведения из записи акта о рождении ребенка (представляют женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи, о рождении которых запись, об отце произведена по указанию матери).

Справку выдает женщине по ее письменному заявлению орган, в котором зарегистрировано рождение ребенка;

2) свидетельством о смерти отца детей (представляют вдовы, не вступившие в новый брак, воспитывающие несовершеннолетних детей). Отсутствие заключения нового брака подтверждается, в частности, отсутствием отметки о заключении брака в документе, удостоверяющем личность (паспорте, виде на жительство, удостоверении беженца) (п. 11–1 Положения о регистрации актов гражданского состояния)³.

Так же как и в Российской Федерации, за нарушение трудового законодательства предусмотрена как административная, так и уголовная ответственность. Так, в соответствии со ст. 9.19 Кодекса РБ об административных

¹ Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 04 августа 2008 г. – №184. – 2/1519.

² Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-XII «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. – 1991 г. – № 34. – Ст. 611.

³ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 декабря 2005 г. № 1454 «О порядке организации работы с гражданами в органах, регистрирующих акты гражданского состояния, по выдаче справок либо иных документов, содержащих подтверждение фактов, имеющих юридическое значение» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 04 января 2006 г. – №1. – 5/16951.

правонарушениях, за нарушение законодательства о труде, в т.ч. в отношении работающих женщин, налагается штраф в размере от 20 до 50 базовых величин¹.

За необоснованный отказ в приеме на работу или же увольнение женщины по мотивам ее беременности либо заведомо незаконное увольнение лица с работы наказываются лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или исправительными работами на срок до 2 лет, или лишением свободы на срок до 3 лет (ст. 199 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее УК РБ))².

Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора регулируется в главах 2 – 4 ТК РБ.

Для некоторых категорий работающих женщин и работников, имеющих семейные обязанности, установлены особенности определения срока действия контракта:

- 1) при продлении контракта;
- 2) при заключении нового контракта после истечения предельного срока действия контракта;
- 3) при переходе с трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на контракт (ч. 1, 2 п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее – Указ № 180))³.

При этом установлены общие для всех нанимателей и работников нормы, касающиеся заключения и продления контракта. Максимальный срок, на который может быть заключен контракт, – 5 лет. Минимальный срок, на который может

¹ Кодекс Республики Беларусь от 21 апреля 2003 года «Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях» № 194-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 09 июня 2003 года. – № 63. – 2/946.

² Кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-3 «Уголовный кодекс Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 15 октября 1999 г. – № 76. – 2/50.

³ Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь 1/1164.

быть заключен новый контракт, – 1 год. На меньший срок заключение нового контракта не допускается даже с письменного согласия работника. На срок меньше года продление контракта осуществляется только с письменного согласия работника. На иной срок контракт продлевается в пределах максимального срока его действия по соглашению сторон.

Установленные Указом № 180 гарантии при продлении и заключении контракта распространяются в полном объеме на всех работающих женщин, с которыми заключен или планируется заключить контракт, в том числе на женщин, работающих по совместительству (ст. 349 ТК РБ).

Данные гарантии не распространяются на женщин, с которыми заключены срочные трудовые договоры иного вида.

При переводе на контрактную форму найма женщин, с которыми заключены трудовые договоры на неопределенный срок, нужно учесть, что требуется получить предварительное согласие на заключение контрактов от женщин:

- 1) беременных;
- 2) имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- 3) имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет (ч. 3 п. 2 Указа № 180, ч. 2 подп. 3.2 п. 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 г. № 1476)¹.

Форма такого согласия не предусмотрена законодательством (письменная или устная). Целесообразно получить письменное согласие на заключение контракта.

Если женщина не дает согласия, то контракт с ней не заключается, и она продолжает работать на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

¹ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 5/1741.

Наниматель обязан продлить контракт с согласия:

1) беременной женщины – на период беременности или на иной срок по соглашению сторон.

Рассмотрим пример. Женщина работает на основании заключенного с ней на 1 год контракта, срок которого истекает 01.03.2015. 11.02.2015 женщина представила нанимателю медицинскую справку о состоянии здоровья, подтверждающую ее беременность. При решении вопроса о сроке, на который будет продлен контракт, заключенный с женщиной, целесообразно по соглашению сторон продлить его не менее чем на 1 год. Продление контракта на срок менее года (к примеру, на период беременности) целесообразно, если женщина сама попросит об этом, представив письменное заявление. Если беременная женщина в заявлении попросит нанимателя продлить с ней контракт на срок больше 1 года, наниматель вправе это сделать по соглашению сторон.

2) женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам, – не менее чем до окончания этого отпуска.

Например. Женщина находится в отпуске по беременности и родам с 10.12.2016. Срок заключенного с ней на 1 год контракта истекает 10.03.2017. По истечении срока действия контракт с женщиной необходимо продлить. С ее письменного согласия контракт продлевается на срок не менее года, но не менее чем до окончания отпуска по беременности и родам. По соглашению сторон контракт может быть продлен на срок от 1 года включительно в пределах максимального срока действия контракта.

3) матери, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – не менее чем до окончания этого отпуска. Данная гарантия распространяется на отца вместо матери, опекуна, которому предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Например. Мать ребенка находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с 03.09.2014. Срок заключенного с ней на 1 год контракта истекает 03.01.2015. По истечении срока контракта, заключенного с

женщиной, наниматель обязан его продлить с ее согласия до окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (включая дату достижения ребенком возраста трех лет) или на больший срок в пределах максимального срока действия контракта с согласия женщины.

4) матери ребенка, приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет. Данная гарантия распространяется на отца вместо матери, опекуна, приступившего к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Например. Наниматель принял на работу женщину, имеющую ребенка в возрасте 3 лет. При этом он предложил ей заключить контракт сроком действия 1 год. Женщина выразила согласие. По окончании срока действия этого контракта наниматель обязан с согласия женщины продлить его не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет.

5) женщины, достигшей предпенсионного возраста (53 лет), добросовестно работающей и не допускающей нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, – не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (55 лет) и получения ею права на пенсию по возрасту.

По истечении максимального пятилетнего срока действия контракта стороны могут заключить новый контракт. При этом с некоторыми категориями женщин срок действия контракта определяется следующим образом:

1) с женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, – не менее чем до окончания этого отпуска;

2) с матерью, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – не менее чем до окончания этого отпуска. Данная гарантия действует для отца вместо матери, опекуна, которому предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет¹;

¹ Трудовое право Республики Беларусь / под ред. И.В.Гушина – Гродно: ГрГУ, 2014. – С. 93.

3) с согласия матери ребенка, приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет. Данная гарантия действует для отца вместо матери, опекуна, приступившего к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4) с женщиной, достигшей предпенсионного возраста (53 лет), добросовестно работающей и не допускающей нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, – не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (55 лет) и получения ею права на пенсию по возрасту.

Стоит отметить еще один важный момент, связанный с заключением трудового договора с женщиной. В отличие от Российской Федерации, законодательством Республики Беларусь не предусмотрено никаких ограничений в области установления испытательного срока беременным женщинам. Следовательно, увольнение беременной женщины по основанию, как не выдержавшей испытательный срок, возможно и не противоречит трудовому законодательству.

С учетом физических особенностей женского организма в трудовом законодательстве Республики Беларусь, предусмотрены специальные нормы охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав, в частности запрещается привлечение женщин к выполнению:

- 1) тяжелых работ;
- 2) работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) подземных работ (кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию)).

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, содержится в

приложении к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014 г. № 35¹.

Безопасные условия труда, создание которых подтверждается аттестацией рабочих мест, включают, в частности, отсутствие факторов риска для жизни и здоровья женщин (горных, верхолазных, подземных работ, работ в экстремальных условиях и чрезвычайных ситуациях, работ с сосудами под давлением и других, связанных с высоким эмоциональным напряжением и риском для жизни).

Условия труда женщин должны соответствовать, в частности, требованиям Санитарных норм и правил «Требования к условиям труда женщин», утвержденным Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.12.2012 г. № 194².

Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения. Так, Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную установлены в приложении к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 г. № 133³.

Еще одной особенностью регулирования труда является перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до

¹ Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 19 марта 2008 г. – № 66. – 8/18326.

² Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12 декабря 2012 г. № 194 «Об утверждении Санитарных норм и правил «Требования к условиям труда женщин», Гигиенического норматива «Допустимые показатели факторов производственной среды и трудового процесса женщин» и внесении изменений в постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 25 марта 1999 г. № 12» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2013. – 8/26732.

³ 54. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 08.11.2010 г. – № 263. – 8/22874.

полутора лет. Так, в соответствии со ст. 264 ТК РБ беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно – консультационной комиссии или медико – реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине, более легкой и исключаящей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

Такая льгота предоставляется и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы. Наличие и возраст детей подтверждаются свидетельствами о рождении детей.

Итак, можно сделать следующие выводы:

1) Так же как и в Российской Федерации, в трудовом законодательстве Республики Беларусь с учётом физических особенностей женского организма, предусмотрены специальные нормы охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав.

2) Особой формой трудового договора в Республики Беларусь является контракт, который всегда имеет срочный характер, содержит условия, ухудшающие правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством, в нём устанавливается размер минимальной компенсации за ухудшение данного положения, а так же содержит дополнительные основания для его расторжения.

3) В отличие от Российской Федерации законодательством Республики Беларусь не предусмотрен запрет на установление испытательного срока беременным женщинам и женщинам имеющих детей в возрасте до полутора лет. Таким образом, увольнение беременной женщины по основанию, как не выдержавшей испытательный срок, противоречит трудовому законодательству.

4) Одна из трудовых гарантий для беременных женщин и женщин имеющих детей до полутора лет предоставляемая государством – перевод на другую работу, более лёгкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Если есть заявление от женщины о переводе, которое подкреплено медицинским заключением, работодатель отказать ей не вправе.

2.1.3. В Республике Казахстан

Конституция Республики Казахстан закрепляет основные права и свободы граждан. Положения Трудового кодекса Республики Казахстан (далее ТК РК), а также другие нормативно – правовые акты в этой сфере содержат систему трудовых льгот для женщин и лиц с семейными обязанностями. Запрет дискриминации, в том числе в сфере труда, является общепризнанным принципом права и получил свое закрепление в международных нормативных правовых актах. Запрещению дискриминации посвящены также статьи ТК РК.

Однако, поскольку почти все семейные заботы традиционно лежат на плечах женщин, большинство этих льгот адресовано исключительно им. Физиологические особенности женщины, ее детородная функция не могут не наложить отпечатка на объем ее прав в процессе осуществления трудовой деятельности. С этим связаны ограничения при выполнении тяжелых работ, подъеме тяжестей и другие льготы и поощрения, предоставляемые трудовым и социальным законодательством Республики Казахстан¹.

Особенностью заключения трудового договора с женщинами в Республике Казахстан, являются дополнительные требования п. 2 ст. 26 ТК РК. В соответствии с этой статьей не допускается трудоустройство женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями

¹Абжанова К.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Труд в Казахстане. – 2004. – № 6. – С. 79.

труда согласно Списку работ, на которых запрещается применение труда женщин¹.

Утверждает такой список работ, а так же предельный нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами, уполномоченный государственный орган по труду (ст. 16 ТК РК). На май 2018 года в данный список насчитывает 287 наименований работ, на которых запрещается применение труда женщин.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих допустимые для них установленные предельные нормы переноски. Они сводятся к следующему: масса поднимаемого и перемещаемого до двух раз в час груза не должна превышать 10 кг, а если эта работа осуществляется постоянно в течение смены – 7 кг. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается и вес тары и упаковки².

При оценке тяжести и вредности условий труда для женщин учитываются признанные в профессиональной гигиене противопоказания, которые связаны с физическим напряжением, с подъемом и переноской тяжестей; неблагоприятным климатом и метеорологическими условиями; воздействиями высоких и низких температур, давления, облучения; с вынужденным ненормальным положением тела; с повышенной опасностью травмирования, сотрясения; со специфическим воздействием ядов и химических веществ и т.п.

Таким образом, законодательством Республики Казахстан предусмотрено два ограничения в применении труда женщин:

1) полное запрещение труда на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда;

¹ Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414 – V ЗРК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» // Казахстанская правда от 25 ноября 2015 г. – № 226 (28102).

² Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944 «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и списка работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами». Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 29 декабря 2015 года № 12597 // Информационно-правовая система «Әділет» 21.01.2016.

2) ограничение веса тяжестей, которые они могут перемещать при выполнении остальных работ¹.

Стоит отметить и то, что беременные женщины сроком до 12 недель не принимаются на работу вахтовым методом.

Прием на работу женщин в Республике Казахстан, осуществляется работодателем по соглашению путем заключения трудового договора. Законодательство устанавливает определенный порядок и юридические гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей.

Так, согласно ст. 25 ТК РК указано что:

1) запрещается нарушение равенства прав и возможностей при заключении трудового договора.

2) беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора.

До принятия в 2016 году нового Трудового кодекса, в случае отказа работодатель должен был предоставить письменный мотивированный ответ с объяснением причин отказа, если он не принимал на работу:

- 1) беременных женщин;
- 2) лиц, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- 3) инвалидов.

В новом Трудовом кодексе законодатель исключил такую обязанность для работодателя.

За нарушение трудового законодательства работодатель несёт как административную, так и уголовную ответственность.

Необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам ее беременности, или необоснованный отказ в заключении трудового договора, с женщиной, имеющей детей до трех лет:

¹ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник. – Алматы: Нур – Пресс, 2009. – С. 142.

- 1) наказываются штрафом в размере до пятисот месячных расчетных показателей;
- 2) исправительными работами в том же размере;
- 3) привлечением к общественным работам на срок до трехсот часов
- 4) либо арестом на срок до девяноста суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового¹.

Законодательством Республики Казахстан предусмотрен временный перевод на другую работу беременных женщин, исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы. Для этого женщине необходимо представить медицинское заключение подтверждающее наличие беременности. До того момента пока женщине не будет предоставлена другая работа она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы.

В случае если женщина откажется от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы, но уже без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.

Итак, подводя итоги, можно констатировать следующее:

- 1) Законодательство Республики Казахстан, так же как и в описанных нами выше странах, в целях защиты женщин от неблагоприятных условий труда ограничивает применение женского труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах; запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

¹ Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V ЗРК «Уголовный кодекс Республики Казахстан» // Казахстанская правда от 09 июля 2014 № 132 (27753).

2) Приём на работу женщины осуществляется по общим правилам, путём заключения трудового договора. При этом законодатель отмечает, что беременность и наличие детей в возрасте до трех лет не могут ограничивать право на заключение трудового договора, не допускается так же предъявления требований дискриминационного характера по гендерному признаку. В случае нарушения работодателем трудового законодательства, он несёт ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Стоит отметить то, что после введения в 2016 году нового Трудового Кодекса законодатель исключил обязанность для работодателя, в случае если он не принимает на работу беременных женщин и женщин имеющих детей до трёх лет предоставить письменный отказ, с объяснение причин отказа.

3) На основании медицинского заключения работодатель обязан перевести беременную женщину на другую работу. За женщинами, переведенными на другую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе. При этом женщина может отказаться от предложенного ей перевода, но уже без сохранения заработной платы.

2.2. Рабочее время, время отдыха женщин

2.2.1. В Российской Федерации

В соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами сокращенная продолжительность рабочего времени, т.е. менее 40 часов в неделю, устанавливается женщинам, если они:

1) работают в сельской местности (п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1)¹;

¹ Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1990. – № 24. – Ст. 287.

- 2) работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ);
- 3) являются медицинскими работниками (ст. 350 ТК РФ);
- 4) 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 № 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, 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.

По соглашению с работодателем женщине может быть установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя). Инициатором вправе выступать как работник, так и работодатель. Установление продолжительности рабочего времени в случае договоренности сторон оформляется дополнительным соглашением¹.

Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени (как по основной работе, так и по совместительству) при наличии документов, подтверждающих право на предоставление соответствующей гарантии (например, справки из женской консультации о беременности):

- 1) беременным женщинам;

¹ Соболева Е.А. Особенности труда беременных женщин // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2016. – № 8. – С. 19.

2) женщине имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

3) женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при её желании работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

Для женщин и лиц с семейными обязанностями ТК РФ так же предусмотрены гарантии в части регулирования рабочего времени. Так, к осуществлению сверхурочной работы, либо работ в ночное время:

- не допускаются беременные женщины;
- допускаются (при согласии работника): женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; женщины, имеющие детей – инвалидов; матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет; опекуны детей в возрасте до пяти лет.

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников к осуществлению сверхурочных работ, а так же работ в ночное время устанавливаются как в отношении основной работы, так и работы по совместительству. От работника, которого можно привлекать к таким видам работ, необходимо получить письменное согласие. При этом обязательно должно быть соблюдено условие о том, что такая работа не противопоказана ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. В силу указанных норм с правом отказаться от такой работы работника необходимо ознакомить под роспись.

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие предоставление времени отдыха. В ст. 107 ТК РФ установлены следующие виды времени отдыха:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;

5) отпуска.

Согласно ч. 1 ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) каждому работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Также предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Помимо указанных видов времени отдыха, гарантированного законодателем, отдельным категориям работников должны предоставляться дополнительные выходные дни. К таким работникам относятся:

- 1) женщины, имеющие ребенка – инвалида;
- 2) женщины, работающие в сельской местности;
- 3) женщины имеющие ребенка в возрасте до 16 лет и работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

По письменному заявлению женщине могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми – инвалидами. Периодичность подачи заявления работник определяет по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования указанных выходных дней (ежемесячно, раз в квартал, раз в год, по мере обращения и т.д.)¹. Дополнительные выходные дни для ухода за детьми – инвалидами предоставляются работнику, если на момент обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) в этом календарном месяце не использовал указанные дни или использовал их частично. Данное обстоятельство устанавливается работодателем на основании представленных работником документов.

Дополнительные выходные дни для ухода за детьми – инвалидами не предоставляются в следующих случаях:

¹ Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 42. – Ст. 5754.

1) если работник просит предоставить неиспользованные выходные дни за прошедший календарный месяц. Такой вывод следует из п. 10 Правил предоставления выходных дней, где указано, что не использованные в календарном месяце дополнительные выходные дни на другой календарный месяц не переносятся;

2) если работник просит предоставить дополнительные выходные в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня сохраняется

Следует так же отметить и то, что в качестве одного из периодов, когда дополнительные выходные дни не предоставляются, Пленум Верховного Суда РФ упоминает отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Однако законом не предусмотрен отпуск по уходу за ребенком до достижения им указанного возраста. Частью 1 ст. 256 ТК РФ установлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В связи с этим к периодам, когда работник не может воспользоваться своим правом на дополнительные выходные дни, следует относить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае если работодатель предоставил работнику дополнительные выходные дни в указанные периоды, работодателю может быть отказано в возмещении расходов на их оплату. Взыскать эти средства с работника можно будет только через суд, поскольку согласно ст. 137 ТК РФ оснований для их удержания из его заработной платы нет.

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства в части предоставления им отпусков. Так, в соответствии со ст. 114 и ст. 115 ТК РФ работникам независимо от занимаемой должности или выполняемой работы предоставляются ежегодные оплачиваемые

отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Согласно федеральным законам такие отпуска могут быть более 28 календарных дней.

Если работник, в том числе беременная женщина или лицо с семейными обязанностями, в соответствии с медицинским заключением признан инвалидом, то такому работнику должен предоставляться ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Глава 41 ТК РФ, регулирующая труд женщин и лиц с семейными обязанностями, не содержит каких-либо ограничений в части предоставления отпусков различных видов (дополнительных, без сохранения заработной платы, учебных и др.). Данная глава устанавливает дополнительные виды отпусков (например, по беременности и родам или по уходу за ребенком).

В соответствии с ч. 2 ст. 122 ТК РФ право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы у одного работодателя. При этом по договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше (ч. 2 ст. 122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии с требованиями ч. 1 ст. 123 ТК РФ.

Вместе с тем из приведенных правил ТК РФ (в частности, ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ) предусмотрены исключения для некоторых категорий работников, в том числе из числа женщин и лиц с семейными обязанностями.

По их желанию (заявлению) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется им в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы у соответствующего работодателя, например: женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (абз. 2 ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ).

Отметим, и то, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у женщины независимо от стажа работы у конкретного работодателя, т.е. шестимесячный период непрерывной работы у этого работодателя не требуется.

У работника существует две возможности воспользоваться правом на одновременное получение заработной платы и пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет:

- 1) работа на дому;
- 2) работа на условиях неполного рабочего времени¹.

Работник может выполнять работу на дому, если это не противопоказано ему по состоянию здоровья, а работодателем созданы условия, соответствующие требованиям охраны труда (ст. 311 ТК РФ).

В дополнительном соглашении о выполнении работником работы на дому должны быть указаны условия трудового договора, которые подлежат изменению (например, условие о рабочем месте, если оно содержится в трудовом договоре).

Работодатель обязан установить режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели работнику, если он относится к категории лиц, указанных в ч. 1 ст. 93 ТК РФ (например, родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет), или изъявил желание работать в период отпуска по уходу за ребенком на таких условиях (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

Для того чтобы установить неполное рабочее время, необходимо получить от работника заявление, заключить дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ. В дополнительное соглашение следует включить условия договора, которые подлежат изменению. К ним, в частности, относятся условия о режиме рабочего времени работника и об оплате труда, которая, согласно ч. 2 ст. 93 ТК РФ, производится пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, исчисление его трудового стажа и другие трудовые права (ч. 3 ст. 93 ТК РФ). Если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях

¹ Письмо ФСС РФ от 10 августа 2010 № 02-02-01/08-4003 «Пособие по уходу за ребенком при неполном рабочем времени или работе на дому» // Нормативные акты для бухгалтера. – 05 октября 2010. – № 19.

неполного рабочего времени или на дому, этот период включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). Для использования такого отпуска работнику необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, поскольку нахождение в двух видах отпусков одновременно ТК РФ не предусмотрено (абз. 2 п. 20 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

После окончания ежегодного основного оплачиваемого отпуска работник может возобновить отпуск по уходу за ребенком¹.

Коллективным договором отдельным категориям работников в удобное для них время могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

К таким работникам относятся:

- 1) женщины имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- 2) женщины имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- 3) одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет.

Если в коллективном договоре установлена такая гарантия, то она распространяется, в том числе и на лиц, работающих у данного работодателя по совместительству, при условии, что они относятся к указанным категориям работников.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренный коллективным договором, не может быть перенесен на следующий рабочий год. Его можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использовать отдельно от него. Допускается использование дополнительного отпуска полностью и по частям (ст. 263 ТК РФ).

¹ Письмо Роструда от 15 октября 2012 № ПГ/8139 – 6 – 1 «О предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком» // www.consultant.ru.

2.2.2. В Республике Беларусь

Трудовая деятельность людей при всем ее многообразии измеряется количеством затраченного труда. В качестве такого измерителя затрат, ресурсов, эффективности процесса «живого труда» выступает рабочее время. Как мера «живого труда» оно присуще любому труду, независимо от его формы, индивидуальности и др.¹

Трудовой кодекс Республики Беларусь под рабочим временем понимает время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности, а также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни) (ст. 110 ТК РБ). Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 112 ТК РБ).

Сокращенная продолжительность времени женщинам устанавливается в случаях если они:

- 1) являются инвалидами I и II группы, (не более 35 часов в неделю);
- 2) работают на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленные или командированные в эти зоны, (35 часов в неделю).
- 3) являются педагогическими работниками²;

¹ Трудовое право Республики Беларусь / под ред. И.В.Гушина – Гродно: ГрГУ, 2014. – С. 146

² Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 6 июля 2001 г. № 41 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и норм педагогической (преподавательской) работы на ставку отдельным категориям педагогических работников» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 8/6391.

4) являются работниками здравоохранения¹.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и нанимателем (на определенный или неопределенный срок) как при приеме на работу, так и впоследствии.

Наниматель обязан предоставить неполное рабочее время следующим категориям работников:

- 1) беременным женщинам;
- 2) женщинам, имеющим детей (ребенка) в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении);
- 3) женщинам осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Статья 96 ТК РБ к членам семьи относит: мужа, детей, а также родителей, находящихся на их иждивении и проживающих вместе с ними;

- 4) инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 5) женщинам при приеме на работу по совместительству;

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа. Однако необходимо учитывать, что согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 не устанавливается ненормированный рабочий день работникам, занятым на работе неполное рабочее время. В таком случае работник, работая по режиму неполного рабочего времени, не имеет право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день².

В части регулирования рабочего времени для женщин предусмотрены гарантии. Так, в соответствии со ст. 263 ТК РБ запрещается привлечение к

¹ Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 6 «О сокращенной продолжительности рабочего времени работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 8/3379.

² Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» // Газета «Рэспубліка» от 19 декабря 2007 г. – № 238.

сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. С письменного согласия к таким работам могут привлекаться, женщины имеющие детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет).

Беременных женщин так же запрещено привлекать к работе в ночное время. Данная норма так же распространяет своё действие и на женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет, однако с письменного согласия они могут привлекаться к работе в ночное время.

В ст. 265 ТК РФ закреплена ещё одна льгота предоставляемая женщинам - матерям, это право на дополнительный свободный от работы день, который обычно называют «днем матери».

Как видно из норм ст. 265 ТК, право на дополнительный свободный от работы день предоставляется не только определенной категории матерей, воспитывающих детей, но и отцам, опекунам, попечителям. Кроме того, из названной нормы следует, что предоставление дополнительного свободного от работы дня имеет разную периодичность: как 1 раз в месяц, так и еженедельно. С помощью таблицы структурируем информацию, содержащуюся в рассматриваемой статье ТК.

Нормативное регулирование	Лица, имеющие право на свободный от работы день	Условия предоставления	Периодичность предоставления дополнительных свободных от работы дней	Размер оплаты	Источник и оплаты	Основание предоставления
Часть первая ст.265 ТК	Мать (отец, опекун, попечитель)	Ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет	1 день в месяц	Средний дневной заработок	За счет средств государственного социального страхования	Заявление работника
Часть вторая ст.265	Мать (отец)	Двое и более детей в	1 день в месяц	В размере и на условиях,	Законодательством прямо	Заявление работника

ТК		возрасте до 16 лет		предусмотренных в коллективном договоре	не предусмотрен	
Часть третья ст.265 ТК	Мать (отец, опекун, попечитель)	Трое и более детей в возрасте до 16 лет (ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет)	1 день в неделю	Средний дневной заработок	За счет средств нанимателя	Заявлени е работника

Свободный день в неделю не предоставляется в следующих случаях:

1) при нахождении ребенка в детском интернатом учреждении, круглосуточном пребывании в учреждении образования, иной организации, у индивидуального предпринимателя, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность (за исключением выбытия ребенка в семью на период каникул);

2) при получении ребенком профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования;

3) в случае занятости детей (ребенка-инвалида), достигших 14-летнего возраста, трудовой или иной деятельностью, приносящей доход;

4) в случае работы родителя (опекуна, попечителя) на условиях неполного рабочего времени в соответствии со ст. 118 ТК;

5) если родитель (опекун, попечитель) работает неполную рабочую неделю в связи с простоем;

6) при временной нетрудоспособности родителя (опекуна, попечителя), в т.ч. в связи с уходом за больным ребенком;

7) если на рабочую неделю приходятся государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом нерабочими¹.

Указанный перечень случаев, при которых свободный день в неделю не предоставляют, является исчерпывающим и расширению не подлежит.

¹ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12 декабря 2007 г. № 1729 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю» // Газета «Рэспубліка» от 19 декабря 2007 г. – № 238.

По общему правилу трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя или до истечения шести месяцев работы, но пропорционально отработанному времени. Некоторым категориям женщин по их желанию наниматель обязан предоставить отпуск в полном объеме (не пропорционально отработанному времени) до истечения 6 месяцев работы (ст. 166 ТК РБ):

- 1) перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) при наличии двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на части (ч. 1 ст. 174 ТК), одна из которых по договоренности с нанимателем может быть предоставлена женщине из перечисленных категорий до истечения шести месяцев работы у нанимателя, поскольку это не запрещено трудовым законодательством.

По желанию беременной женщины наниматель обязан предоставить ей трудовой отпуск за первый рабочий год до истечения 6 месяцев работы перед или после окончания отпуска по беременности и родам (п. 1 ч. 2 ст. 166 ТК). Трудовой отпуск предоставляется женщине не пропорционально отработанному времени, а по ее желанию в полном объеме или по договоренности с нанимателем в части, если отпуск разделен на части (ч. 1 ст. 174 ТК). Свое желание женщина выражает в письменном заявлении, которое направляет на имя нанимателя.

К заявлению с просьбой предоставить трудовой отпуск до истечения 6 месяцев работы до отпуска по беременности и родам прилагается справка о состоянии здоровья, подтверждающая факт беременности. Справка выдается женщине учреждением здравоохранения (п. 7.6 Перечня административных процедур)¹.

¹ Указ Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 г. № 200 «Об административных процедурах, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 19 мая 2010 г. – № 119. – 1/11590.

По желанию женщины, имеющей 2 и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), трудовой отпуск за первый рабочий год наниматель должен предоставить ей до истечения 6 месяцев работы (п. 8 ч. 2 ст. 166 ТК). Трудовой отпуск предоставляется не пропорционально отработанному времени, а по желанию женщины в полном объеме или по договоренности с нанимателем в части (ч. 1 ст. 174 ТК).

Трудовой отпуск за второй и последующие рабочие годы по желанию женщины планируется при составлении графика отпусков в определенный период: перед отпуском по беременности и родам или после него (ст. 168 ТК).

При составлении графика отпусков наниматель обязан запланировать трудовой отпуск в летнее или другое удобное время по желанию женщины, имеющей двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 4 ст. 168 ТК).

2.2.3. В Республике Казахстан

Общественно полезная деятельность людей разнообразна; самым общим и приемлемым для всех ее видов измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Величина и норма рабочего времени определяются уровнем развития общества, политическими и экономическими факторами. Право придает этой мере общеобязательный характер.

В Конституции Республики Казахстан провозглашено, что «Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск»¹.

Трудовой кодекс Республики Казахстан определяет рабочее время как время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и

¹ Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.03.2017 г.) // Ведомости Парламента Республики Казахстан, 1996 г. – № 4. – Ст. 217.

условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени¹.

Рассмотрим подробнее особенности режима труда и отдыха для женщин и женщин имеющих детей.

Работодатель не вправе привлекать к работе беременных женщин в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, если была предоставлена справка подтверждающая факт беременности.

В ночное время так же не привлекаются женщины, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лица, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери, а так же работники, воспитывающих детей – инвалидов до шестнадцати лет.

Работодатель вправе направить в командировку беременных женщин, женщин – инвалидов, но только в случае если такая работа по медицинским показаниям им не запрещена. Стоит подчеркнуть то, что они вправе отказаться от направления. От направления в командировку вправе отказаться и женщины имеющие детей в возрасте до трёх лет, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей – инвалидов, если на основании медицинского заключения дети – инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

Для женщин и иных лиц с семейными обязанностями установлены дополнительные гарантии по режиму рабочего времени.

Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

¹ Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414 – V ЗРК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» // Казахстанская правда от 25 ноября 2015 г. – № 226 (28102).

Так, статья 70 ТК РК дает возможность работодателю предоставлять режим неполного рабочего времени в интересах тех лиц, которые по каким-либо причинам не могут быть заняты полный рабочий день. Делается это по письменному заявлению беременной женщины либо одного из родителей (усыновителя, удочерителя), воспитывающего ребёнка в возрасте до трех лет.

Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

- 1) сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- 2) сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);
- 3) сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Необходимо отметить и то что, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких – либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Целый ряд гарантий установлен для женщин по предоставлению отпусков. В трудовом праве понятием отпуска охватываются многочисленные случаи освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы или должности. Помимо общих для всех работников отпусков законодательством предусмотрено предоставление ряда отпусков специально для выполнения гражданами своих семейных обязанностей.

По ТК РК женщинам предоставляются следующие виды отпусков:

- 1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;
- 2) социальные отпуска.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество

календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

1) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено трудовым законодательством.

При отпуске по беременности и родам оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью либо же в его части. В случае производственной необходимости данный отпуск может быть прерван работодателем, но только с письменного согласия работника. Не допускается отзыв с такого отпуска беременных женщин

2) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей. Важным моментом является то, что период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж.

Виды социальных отпусков:

1) отпуск без сохранения заработной платы;

2) учебный отпуск;

3) отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

4) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Гарантии, предоставляемые беременным женщинам и женщинам имеющих детей

Поскольку проблема улучшения социально демографической ситуации представляется на сегодняшний день чрезвычайно актуальной для стран ЕАЭС, трудовое законодательство предусматривает для беременных женщин и женщин, имеющих детей, ряд дополнительных льгот по организации условий труда. В данном параграфе мы рассмотрим данные гарантии, предоставленные государством.

2.3.1. В Российской Федерации

Так как, беременные женщины - это особая категория работников, которая находится под защитой государства, они имеют также и особые льготы, которые не ведут к сокращению оплаты труда. Так, беременные женщины должны проходить медицинские обследования с целью предупреждения и ранней диагностики возможных осложнений. При этом, осмотров только лишь врачом-акушером-гинекологом должно быть не менее семи, без учета прохождения других врачей-специалистов¹.

Неудивительно, что зачастую время обследований может приходиться на рабочее. А согласно ч. 3 ст. 254 ТК РФ, в этом случае за женщиной сохраняется средний заработок по месту работы. Интересно, что в ТК РФ не установлен, какой именно документ сотрудница должна предоставить, чтобы воспользоваться данным правом. Впрочем, в интересах беременной женщины представить подтверждающие документы и заранее оповестить работодателя о необходимости диспансерного обследования. Так, рекомендуется написать заявление в свободной

¹ Приказ Минздрава России от 01 ноября 2012 № 572н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.04.2013 № 27960) // Российская газета (специальный выпуск). – № 90/1. – 25.04.2013.

форме с указанием предполагаемого времени посещения врача, и по окончании визита к врачу либо прохождения лабораторных исследований получить в медицинском учреждении справку, подтверждающую данный факт (поскольку форма такой справки законодательством РФ не установлена, она также выдается в свободной форме)¹.

Однако при анализе судебной практики мы видим, что даже уведомление работодателя не всегда может быть препятствием для незаконного увольнения. Например, из определения Московского городского суда от 24 марта 2011 г. можно почерпнуть, что хотя истец накануне и уведомила работодателя о необходимости посещения врача, на другой день после выхода на работу она была уволена. Суд постановил: «Работодатель не вправе препятствовать беременной женщине проходить медицинское обследование и расценивать невыход на работу, как совершение дисциплинарного проступка» и предписал восстановить ее на работе, а также взыскать в пользу истца плату за вынужденный прогул².

Тем не менее, даже если работник ведет себя недобросовестно, например, справка от врача подтверждает отсутствие менее чем за половину дня, а женщина не выходила на работу в течение всего рабочего дня, то уволить ее за прогул нельзя (ст. 261 ТК РФ), максимум - объявить выговор или замечание³. Но часы отсутствия на работе без уважительной причины можно не оплачивать.

Для работающих женщин, которые имеют детей в возрасте до полутора лет, работодатель, согласно ст. 258 ТК РФ, обязан помимо обычных рабочих перерывов для отдыха и питания предоставить также специальные перерывы для кормления ребенка. Данные перерывы предоставляются женщине не реже, чем через каждые три часа, и имеют продолжительность не менее 30 минут каждый.

¹ Шаповал Е.А. Как оплачивать время прохождения диспансерного обследования беременной работницей // Главная книга. – 2011. – № 16. – С. 25.

² Определение Московского городского суда от 24 марта 2011 по делу № 33-8111 // www.consultant.ru.

³ Иванова М. Если беременная работница безразлично относится к работе. // Трудовое право. – 2014. – № 8. – С. 48.

В случае если же у женщины не один ребенок, а два и более, такие перерывы имеют продолжительность не менее одного часа. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Отмечают, что ТК РФ не определяет вид кормления ребенка (грудное, искусственное или же комбинированное), а значит, перерывы положены при любом вскармливании¹.

Это достаточно удобно, ведь по заявлению женщины данные перерывы либо присоединяются к ее обычному перерыву (для отдыха и питания), либо суммируются и переносятся на конец или начало рабочего дня с его соответствующим сокращением.

Еще одной важной мерой, которая обеспечивает здоровье матери и ребёнка является предоставление женщине отпуска по беременности и родам, а так же отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Для предоставления отпуска, согласно ст. 256 ТК РФ, требуется ее заявление, а также листок нетрудоспособности.

Женщине предоставляется отпуск 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. При этом на протяжении этого периода, ей выплачивается пособие по беременности и родам в размере 100 процентов среднего заработка.

С 1 января 2013 года данный вид пособия рассчитывается исходя из размера среднего заработка за два года². В том случае, если женщина имеет страховой стаж менее шести месяцев, ежемесячное пособие по беременности и родам

¹ Иванова М. О чем спорят с женщинами, или наиболее распространенные категории трудовых споров с участием женщин // Трудовое право. – 2016. – № 3. – С. 64.

² Федеральный закон от 25 февраля 2011 № 21 – ФЗ «О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и статьи 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 9. – Ст. 1208.

выплачивается в размере, не превышающим минимальный размер оплаты труда, установленного федеральным законом. Если же она проживает в местности, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, то пособие выплачивается в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов¹.

После окончания отпуска по беременности и родам женщина имеет право уйти в отпуск по уходу за ребенком, который заканчивается по достижении ребенком трехлетнего возраста. Более того, согласно ст. 256 ТК РФ, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен не только матери или отцу ребенка, но и деду, бабушке, или другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери.

Пленум ВС отмечает, что возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями/родителем ребенка, однако если возникает спор в связи с отказом предоставления такого отпуска другому лицу, на суд возлагается необходимость необходимо проверять, действительно ли этим лицом осуществляется за ребенком, и не воспользовалась ли данным отпуском по уходу мать ребенка².

Данный отпуск может быть использован одним лицом полностью или же несколькими лицами по частям. В отпуске по уходу за одним ребенком одновременно может находиться только одно лицо. Хотя в Письме ФСС России от 20.05.2010 г. можно найти следующее положение: в том случае, если в семье растут сразу несколько детей в возрасте до трех лет (например, близнецы), отпуск

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2006 № 255 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства Российской Федерация. – 2007. – № 1 (1 ч.). – Ст. 18.

² Волкова О.И. Комментарий к Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. – 2014. – № 3. – С. 35.

по уходу за каждым из них может быть предоставлен разным лицам одновременно¹.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность), что означает, во-первых, невозможность его увольнения по инициативе работодателя, во-вторых, невозможность перевода на другую должность или работу, и в третьих, он имеет право в любой момент прервать свой отпуск, и на это не требуется согласия работодателя. Поэтому, когда оформляется приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, там указывается срок начала отпуска, но указание даты окончания нецелесообразно, а потому в приказе обычно указывается, что отпуск предоставляется на период до достижения ребенком возраста трех лет².

Для получения отпуска необходимы следующие документы:

- 1) заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
- 2) документы, которые свидетельствуют о наличии трудовых отношений с ответчиком (например, трудовой договор);
- 3) свидетельство о рождении ребенка.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 1,5 лет женщине будет выплачиваться ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка. Данный вид пособия выплачивается по месту работы. В отличие от пособия по беременности и родам, которое имеет право получать только мать ребенка, пособие по уходу до 1,5 лет могут получать и другие лица, которые фактически осуществляют уход за ребенком (отец, дед, тетя и т.д.).

¹ Письмо ФСС РФ от 20 мая 2010 № 02 – 02 – 01/08 – 2324 «Вопрос: О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком в случае рождения близнецов» // Нормативные акты для бухгалтера. – 2010. – № 14.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под. ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова. – М.: ИНФРА – М, 2015. – С. 343.

В том случае, если работодатель возражает против ухода сотрудницы в отпуск по уходу за ребенком, ее самовольный уход в такой отпуск не является прогулом, поскольку она имеет уважительную причину для отсутствия на рабочем месте, а именно наличие малолетнего ребенка¹.

После достижения ребенком возраста полутора лет и до исполнения ему трех лет, женщине продолжает выплачиваться только ежемесячное пособие на ребенка², но поскольку в этом случае размер пособия общий для всех, и не имеет отношения к среднему заработку женщины, он прискорбно мал.

В дополнение рассмотрим Решение Амурского городского суда от 03.03.2014 г. по делу № 2-37/2014. Работодатель истца при её уходе в отпуск по беременности и родам заявил, что не будет оплачивать больничный лист, поскольку он является индивидуальным предпринимателем.

Более того, он не признал иск по тем основаниям, что истица работала у него неофициально. Изучив обстоятельства дела, суд нашел установленным факт нахождения истицы и ответчика в трудовых отношениях и в этой связи постановил, что доводы ответчика о том, что истица работала у него неофициально, а также то обстоятельство, что ответчик прекратил свою деятельность в качестве индивидуального предпринимателя, правового значения для данного дела не имеют. Поскольку истец получала пособие по уходу за ребенком до полутора лет в центре социальной поддержки населения, она имеет право получить пособие по беременности и родам только за дородовый период (т.е. за 70 дней, а не за 140).

Суд обязал ответчика выплатить ей данное пособие, а также отпускные за отработанный период ответчик также должен был выплатить истцу. Таким образом, неофициальный труд, при условии того, что женщина может доказать трудовые отношения, можно вопреки попыткам недобросовестного работодателя

¹ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 26 марта 2012 по делу № 33-2132 // www.consultant.ru.

² Указ Президента РФ от 30 мая 1994 № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 6. – Ст. 589.

вывести на законную плоскость и получить гарантии и льготы, которые установлены государством¹.

Помимо уже перечисленных особенностей труда беременной женщины, на них распространяются следующие гарантии:

1) не допускается отзыв беременных из отпуска (ст. 125 ТК РФ);

2) не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам (ст. 126 ТК РФ);

3) по письменному заявлению и на основании соответствующего медицинского заключения беременная женщина (или женщина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет) имеет право на снижение нормы выработки/нормы обслуживания либо на перевод на другую работу, которая исключает воздействие неблагоприятных факторов. При этом, таким женщинам сохраняется прежний средний заработок, несмотря на то, что производительность их труда уменьшилась (ст. 254 ТК РФ);

4) строго запрещено направлять беременных женщин в служебные командировки, а также привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время (а именно, с 22.00 до 6.00), выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ),

5) запрещено привлекать беременных женщин к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ)²,

б) беременные женщины, а также женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не участвуют в аттестации государственных служащих. Их аттестация возможна не ранее чем через год после выхода из отпуска³.

¹ Глушко К. Отпуск по беременности и родам. Споры // Трудовое право. – 2015. – № 2. – С. 15.

² Соболева Е.А. Особенности труда беременных женщин // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2016. – № 8. – С. 19.

³ Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 437.

2.3.2. В Республике Беларусь

В предыдущих пунктах мы уже упоминали такие льготы как возможность перевода на другую работу для женщин, неполный рабочий день и т., поэтому здесь мы рассмотрим те гарантии, которые ранее не освещались. Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей¹.

Одной из важной гарантии предоставляемой женщинам в связи с материнством это предоставление социальных отпусков.

Особенности социальных отпусков:

1) не зависят от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой системы организации;

2) суммируются с трудовыми отпусками, т.е. предоставляются сверх трудового отпуска. Если в текущем году социальный отпуск не использован, то на следующий рабочий год он не переносится и не заменяется денежной компенсацией.

Виды социальных отпусков:

1) по беременности и родам;

2) по уходу за детьми;

3) в связи с обучением;

4) в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

5) по уважительным причинам личного и семейного характера.

Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам. Его продолжительность составляет:

1) при нормальных родах – 126 календарных дней (70 дней до родов и 56 дней после родов);

¹ Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З «Трудовой кодекс Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 2/70.

2) при осложненных родах или рождении двух и более детей – 140 календарных дней (70 дней до родов и 70 дней после родов).

Женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам большей продолжительности:

1) при нормальных родах – 146 календарных дней (90 дней до родов и 56 дней после родов);

2) при осложненных родах или рождении двух и более детей - 160 календарных дней (90 дней до родов и 70 дней после родов).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов. Отпуск по беременности и родам включается в общий стаж, стаж работы по специальности, профессии, должности (специальный стаж), а также в стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет наниматель обязан предоставить работающим женщинам (в т.ч. женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка) независимо от трудового стажа по их желанию после перерыва в работе, вызванного родами, с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия, выплаты которого устанавливаются законодательством¹.

Наниматель так же обязан предоставлять женщинам по их желанию:

1) кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней – женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 1 ст. 189 ТК).

Этот отпуск предоставляется в течение календарного года (не рабочего года) наряду с иными видами отпусков без сохранения заработной платы,

¹ Важенкова Т. Н. Трудовое право: ответы на экзаменационные вопросы. 2-е изд., перераб. – Минск: ТетраСистемс, 2012. – С.123.

предусмотренными ТК РБ и иными актами законодательства (например, с отпуском по семейно-бытовым причинам, отпуском в связи с обучением и др.).

Свое желание получить этот отпуск женщина излагает в письменном заявлении, которое представляет нанимателю. В заявлении указываются, в частности, основание для получения кратковременного отпуска, количество его календарных дней (отпуск может быть предоставлен по желанию женщины полностью либо по частям). К заявлению прилагаются копии свидетельств о рождении детей (заключение МРЭК, копия удостоверения ребенка-инвалида).

2) отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения), установления опеки также предоставляется работнику, усыновившему (удочерившему) ребенка в возрасте до 3 месяцев либо назначенному его опекуном (ч. 1 ст. 266 ТК);

3) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185 ТК).

В соответствии со ст. 276 Трудового кодекса Республики Беларусь женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка. Причем, это является не правом, а обязанностью нанимателя при обращении к нему женщины.

Наличие малыша такого возраста автоматически дает право на дополнительные перерывы – независимо от того, кормит ли мать грудью или же он на искусственном вскармливании. Не имеет значения и то, находится ли ребенок дома или в детском дошкольном учреждении.

Эти перерывы предоставляются не реже, чем через три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Формулировка «не менее 30 минут» определяет нижний временной предел кормления ребенка. С учетом расстояния от места работы матери до места кормления ребенка, а также фактической продолжительности кормления, женщина по согласованию с

нанимателем может продлить время этого перерыва. Причем закон не устанавливает предельных временных рамок.

При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа (ч.2 ст.267 ТК РБ). Предоставляются они опять – таки не реже, чем через каждые три часа. В счет этого времени включаются не только проработанный срок, но и перерывы для отдыха и питания.

По желанию женщины перерывы для кормления можно присоединять к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносить как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка подлежат включению в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Так как законодательство обязывает нанимателя предоставлять перерывы для кормления ребенка, то в случаях, когда работа не допускает временного отсутствия женщины в рабочее время для кормления ребенка, она переводится на другую работу с сохранением среднего заработка на прежнем месте.

Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Нормы ст. 270 ТК РБ, учитывая специфику правового регулирования труда женщин, предоставляют дополнительные льготы и гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих их труд. В частности, наниматели:

1) организуют (по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором), детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин;

2) определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины;

3) создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования труда женщин¹.

2.3.3 В Республике Казахстан

В предыдущих пунктах нами уже упоминались такие льготы как ограничение труда на ночных и сверхурочных работах, ограничение в привлечении к работам в выходные дни и направлении в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов и т.д. поэтому в этом пункте мы рассмотрим те гарантии, которые ранее нами еще не освещались.

Итак, для беременной женщины, представившей медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также для работника, имеющего ребёнка в возрасте до трёх лет, усыновившего (удочерившего) ребёнка и пожелавшего использовать своё право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком, который представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, предусмотрена возможность продления срока трудового договора с работодателем, если он заключён на определённый срок не менее одного года, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника (временного трудового договора).

Рассмотрим вопрос оформления отпуска по беременности и родам, а также возможность для беременной женщины работать в период такого отпуска.

Отпуск по беременности и родам оформляется актом работодателя (приказом) с даты, указанной в листе о временной нетрудоспособности (больничный лист), выдаваемом медицинскими учреждениями в порядке и по форме, установленными Правилами проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности,

¹ Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г.А. Василевича, В.Г. Голованов. – Минск: Регистр. – 2008. – С. 716.

утверждёнными приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 183 (далее – Правила выдачи листа о временной нетрудоспособности)¹.

Согласно пп. 3 п. 2 Правил выдачи листа о временной нетрудоспособности, лист о временной нетрудоспособности – документ, удостоверяющий временную нетрудоспособность лиц и подтверждающий право на временное освобождение от работы и получение пособия по временной нетрудоспособности. Таким образом, лист о временной нетрудоспособности является документом, подтверждающим право на получение отпуска по беременности и родам (декретного отпуска).

Лист о временной нетрудоспособности по беременности и родам выдаётся медицинским работником (врачом акушером – гинекологом), а при его отсутствии – врачом, совместно с заведующим отделением после заключения ВКК с тридцати недель беременности на срок продолжительностью сто двадцать шесть календарных дней (семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть календарных дней после родов), а в случае осложнённых родов или рождения двух или более детей – семьдесят календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Работникам, усыновившим (удочерившим) новорождённого ребёнка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребёнка.

Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов, и продолжительности работы у работодателя.

¹ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 183 «Об утверждении Правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности» // Казахстанская правда от 06.10.2016 г. –№ 191 (28317).

Период отпуска по беременности и родам подлежит учёту в таблице учёта рабочего времени и данный период входит в стаж, дающий право на получение оплачиваемого трудового отпуска.

ТК РК, а также иные нормативные правовые акты по вопросам труда не содержат каких – либо ограничений прав женщин на работу в период отпуска по беременности и родам, что означает законность работы женщины во время декретного отпуска. Так, если женщина, имея на руках лист о временной нетрудоспособности, не предъявляет его работодателю во время отпуска по беременности и родам, то она может продолжать трудиться до тех пор, пока это приемлемо для неё и состояния её здоровья.

Оформление декретного отпуска зависит от действий самой женщины, требование о представлении листа о временной нетрудоспособности не регламентировано императивными нормами ТК РК (не является обязанностью), соответственно, трудовая деятельность беременной женщины в период положенного ей отпуска по беременности и родам полностью законна.

Женщина может трудиться вплоть до родов, включая случай её работы в другой организации на основании медицинского заключения.

Рассмотрим пример: Работница производственного персонала организации (деятельность производственного подразделения заключалась в разработке проектов), получив больничный лист по беременности и родам, сообщила кадровой службе о его наличии и о своём намерении работать. По такому случаю у работников кадровой службы последовала вполне адекватная реакция с требованием представления медицинской справки об отсутствии противопоказаний на продолжение работы (подстраховка), поскольку кадровая служба обязана оформлять акт работодателя на предоставление социального отпуска. Однако ни запрошенная кадровой службой справка, ни больничный лист беременной сотрудницей представлены не были до момента её родов. При этом о том, что сотрудница организации родила, кадровая служба узнала из заявления, предоставленного супругом сотрудницы.

Принимая во внимание сложившееся обстоятельство, кадровой службой организации до оформления приказа о предоставлении социального отпуска по беременности и родам были запрошены заявление о предоставлении декретного отпуска и заявление, в котором требовалось указать дату представления больничного листа.

Из приведённого примера следует, что работодатель во избежание вопросов со стороны проверяющих органов получил заявление от своей работницы, не предусмотренное требованиями закона, хотя ответственность за непредоставление либо несвоевременное предоставление отпуска по беременности и родам в Кодексе Республики Казахстан от 5 июля 2014 года № 235-V «Об административных правонарушениях» не предусмотрена¹. Такое заявление рекомендуется получить для обоснования декретного отпуска, поскольку его продолжительность будет меньше положенного срока, указанного в больничном листе.

Законодательно социальные отпуска (по беременности и родам), включая их сроки и соответствующие выплаты, предусмотрены не случайно, так как, оставаясь на работе, женщина рискует не только своим здоровьем, но и здоровьем будущего ребёнка.

Следовательно, если женщина предоставит работодателю лист о временной нетрудоспособности по беременности и родам, то работодателю лучше отстранить её от работы на срок, указанный в больничном листе.

Выплата пособий является ещё одной гарантией, обеспеченной государством на основании Закона Республики Казахстан от 28 июня 2005 года № 63-III «О государственных пособиях семьям, имеющим детей» (далее – Закон о государственных пособиях)².

¹ Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК «Об административных правонарушениях» // Казахстанская правда от 12.07.2014 г. – № 135 (27756).

² Закон Республики Казахстан от 28 июня 2005 года № 63-III «О государственных пособиях семьям, имеющим детей» // Казахстанская правда от 6 июля 2005 г. – № 177 – 178.

Согласно Закону о государственных пособиях, женщина имеет право на единовременное государственное пособие, назначаемое и выплачиваемое в связи с рождением ребёнка (пособие на рождение), и ежемесячное государственное пособие, назначаемое и выплачиваемое по уходу за ребёнком по достижении им возраста одного года (пособие по уходу).

Пособие на рождение назначается со дня обращения. При рождении двух и более детей пособие на рождение назначается и выплачивается на каждого ребёнка.

Единовременная (единоразовая) выплата по беременности и родам для работающих женщин производится однократно в полном объёме.

Размер выплаты зависит от суммы отчислений, которые произвёл работодатель за предшествующий декретному отпуску год. При этом не имеет значения, сколько месяцев в году отработала женщина – 12 месяцев или меньше.

Согласно ст. 10 Закона о государственных пособиях, выплаты устанавливаются в следующих размерах:

1) пособие на рождение:

– первого, второго, третьего ребёнка – 31,41 месячного расчётного показателя (далее – МРП);

– четвёртого ребёнка и более – 52,35 МРП;

2) пособие по уходу:

– на первого ребёнка – 5,76 МРП;

– на второго ребёнка – 6,81 МРП;

– на третьего ребёнка – 7,85 МРП;

– на четвёртого ребёнка и более – 8,90 МРП;

3) пособие на детей – 1,05 МРП на каждого ребёнка;

4) пособие воспитывающему ребёнка – инвалида – 1,05 минимального размера заработной платы.

Пособия, указанные в пп. 1, 2 и 3 п. 1 ст. 10 Закона о государственных пособиях, выплачиваются с учётом изменения размера месячного расчётного

показателя, а пособие, указанное в пп. 4 указанного пункта, – с учётом изменения минимального размера заработной платы, устанавливаемых на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

Следующим периодом после рождения ребёнка является социальный отпуск по уходу за ребёнком. ТК РК для этого периода отмечен трёхлетний срок. Любая женщина, у которой родился малыш, вправе находиться с ним до трёх лет, не работая. Аналогичным правом обладают и иные лица, указанные в ТК РК.

Период социального отпуска по уходу за ребёнком работодатель оформляет путём издания приказа и отражает в таблице учёта рабочего времени.

Оформление отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет производится на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и представлением свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт рождения ребёнка (п. 2 ст. 100 ТК РК).

Бывают ситуации, когда работник может в своём заявлении о предоставлении социального отпуска по уходу за ребёнком указать иной срок, но в пределах трёх лет, что абсолютно законно, так как ст. 100 ТК РК предусматривает возможность использования отпуска по уходу за ребёнком до достижения им трёхлетнего возраста полностью или по частям.

Работодатель не может по собственной инициативе отозвать женщину из отпуска по уходу за ребёнком, поскольку данный отпуск выступает определённой государственной гарантией, в том числе с сохранением за работником рабочего места (должности) (п. 4 ст. 95 и п. 3 ст. 100 ТК РК).

Если же у работника, находящегося в отпуске по уходу за ребёнком, есть необходимость возобновить работу и, соответственно, прервать предоставленный ему отпуск, то он обязан уведомить о своём намерении работодателя за месяц до начала работы.

Прерывание отпуска и досрочный выход на работу является правом работника, которое может быть реализовано посредством подачи заявления работодателю в установленный срок (за один месяц).

ТК РК так же предусматривает специальные перерывы для работающих женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в том числе для отцов (усыновителей, удочерителей), воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери. Так, для указанной категории работников предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности (п. 3 ст. 82 ТК РК):

- 1) имеющим одного ребёнка – каждый перерыв не менее тридцати минут;
- 2) имеющим двух или более детей – каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребёнка (детей) по заявлению работника присоединяются к перерыву для отдыха и приёма пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены). Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

Возможна ситуация, когда сотрудница вышла на работу, но потом возникли какие-то обстоятельства, к примеру, ребёнок стал болеть чаще или женщина просто передумала. В таком случае сотрудница вправе подать работодателю заявление о необходимости возобновления отпуска по уходу за рождённым малышом до достижения им трёхлетнего возраста.¹

Законодательством предусмотрены ограничения для работодателя по расторжению трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, по основанию сокращения штатов и ухудшения экономического состояния.

¹ Нургазинова К.А. Правовые гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями // Казахстан справочник кадровика. – 2017. – № 6. – [электронный ресурс] <https://e.kadrovik.mcfk.kz>.

Расторжение договора по инициативе работника, находящегося в отпуске по уходу за ребёнком, возможно в любое время. Более того, работодатель может не устанавливать срок отработки, поскольку фактически, находясь в социальном отпуске, работник отсутствует на работе и необходимости в поиске его замены, нет.

На основании изложенного в данной главе можно сделать следующие выводы:

Вся система источников трудового права в странах ЕАЭС направлена на оказание особой социальной защиты такой категории работников как женщины. Это обеспечивается законодательным установлением особенностей регулирования их труда.

Всё трудовое законодательство рассматриваемых нами стран выделяет особенности регулирования труда в отношении беременных женщин, а так же женщин имеющих детей, в том числе детей инвалидов. Эти особенности являются системой определённых льгот, гарантий и компенсаций, которая призвана облегчить труд женщин.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью исследования выпускной квалификационной работы являлось рассмотрение теоретических и практических аспектов правового регулирования труда женщин в странах Евразийского экономического союза (на примере Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан).

Проведённый анализ норм международного трудового законодательства, а так же норм стран ЕАЭС на примере вышеуказанных стран в сфере регулирования труда женщин позволяет прийти к следующим выводам.

Трудовая деятельность женщин регулируется как общими нормами законодательства о труде, устанавливающими государственные гарантии для всех работников, так и нормами, специально принятыми с учетом характера и условий труда женщин, психофизиологических особенностей их организма, наличия семейных обязанностей и других общественно значимых факторов.

Международно – правовое регулирование труда – это установленная международными актами система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору, используют в национальном трудовом законодательстве. Государствами – участниками ЕАЭС ратифицированы все основные международные договоры, касающиеся равноправия полов, международный принцип гендерного равенства и недопущение дискриминации нашёл своё отражения в конституциях и прочих законодательных актов указанных государств.

Трудовое законодательство Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан предоставляет женщинам ряд различных льгот и гарантий направленные на создание условий, в которых возможно гармоничное совмещение трудовой деятельности и материнства.

Устанавливая повышенные меры защиты в отношении беременных женщин, законодатель запрещает: отказывать при приёме на работу в связи с беременностью; в Российской Федерации устанавливать испытание при приёме

на работу; направлять в служебные командировки (в Республике Казахстан допускается, если нет медицинских противопоказаний), привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни; привлекать к работе вахтовым методом (в Республике Казахстан после 12 недель беременности).

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам, после которого женщинам по их заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех.

Беременным женщинам обеспечивается возможность перевода, на другую работу, исключая воздействия вредных факторов. По просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполное рабочее время.

В отношении женщин имеющих детей так же установлен круг особенностей правового регулирования, направленных на создание возможностей совмещения семьи и работы и исключения при этом дискриминации. К их числу относятся: обязанность работодателя установить по просьбе работника неполное рабочее время; ограничения при направлении в служебные командировки, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие.

Проведённое исследование позволило сделать ряд предложений по совершенствованию действующего законодательства в сфере регулирования труда женщин.

1) Отмечая довольно высокий уровень гарантий труда женщин, предоставляемый трудовым законодательством, в то же время имеет место дискриминация, препятствующая трудовой занятости женщин. Некоторые работодатели требуют от женщины, которая желает трудоустроиться, представления документа, подтверждающего отсутствие у нее беременности. Данное требование является незаконным, т.к. перечень необходимых документов, которые работник обязан представить работодателю при трудоустройстве согласно ст. 65 ТК РФ, не содержит справки о беременности. Исключение составляет обязательный медицинский осмотр при заключении

трудового договора, который проводится в соответствии со ст. 69 ТК РФ только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Для того чтобы избежать дискриминации, при регулировании процедуры приема на работу женщин с семейными обязанностями в главе 11 «Заключение трудового договора» ТК РФ необходимо законодательно закрепить условие о недопустимости требования справки об отсутствии беременности у женщины, а также дополнить данную норму требованием о недопустимости указания пола и возраста работника в объявлениях работодателей о приеме на работу.

2) В Трудовые кодексы рассматриваемых нами стран должна быть закреплена обязанность работодателя предоставить беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет по их желанию работу на условиях гибкого рабочего времени.

3) В отличие от Российской Федерации, законодательством Республики Беларусь и Республики Казахстан не предусмотрено никаких ограничений в области установления испытательного срока беременным женщинам. Следовательно, увольнение беременной женщины по основанию, как не выдержавшей испытательный срок, возможно и не противоречит трудовому законодательству. С целью защиты данной категории работников предлагается в ТК РБ и ТК РК внести норму, запрещающую работодателем устанавливать испытательный срок беременным женщинам и женщинам с детьми до достижения возраста полутора лет.

Представляется, что внесенные предложения в ходе исследования по совершенствованию действующего законодательства в странах ЕАЭС позволят совершенствовать правовое регулирование труда женщин.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2. Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10 марта 2017 г.) // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – 1996 г. – № 4. – Ст. 217.

3. Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)». Заключена в г. Женеве 28 июня 1952 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. – М.: Госполитиздат. – 1960. – 410 с.

4. Конвенция №183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства». Заключена в г. Женеве 15 июня 2000 88-й сессией Генеральной конференции МОТ // Ведомости Парламента РК 2012 г. – № 4. – Ст. 33.

5. Рекомендация № 191 Международной организации труда «О пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства». Принята в г. Женеве 15 июня 2000 на 88-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [электронный ресурс] // www.consultant.ru (дата обращения 10.05.2018).

6. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями». Принята в г. Женеве 23 июня 1981 на 67 –ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 09 августа 2004. – № 32. – Ст. 3284.

7. «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года // Ведомости ВС СССР. – 23 июня 1982 г. – № 25. – Ст. 464.

8. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Принята в г. Женеве 25 июня 1958 на 42 – ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости ВС СССР. – 1 ноября 1961 г. – № 44. – Ст. 448.

9. Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Заключена в г. Женеве 29 июня 1951 // Ведомости ВС СССР. – 8 мая 1956 г. – № 10. – Ст. 202.

10. Конвенция № 45 Международной организации труда «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода». Заключена в г. Женеве 21 июня 1935 // Ведомости ВС СССР. – 1 ноября 1961 г. – № 44. – Ст. 446.

11. «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16 декабря 1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976 г. – № 17 (1831).

12. «Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948) // Российская газета. – № 67. – 05 апреля 1995.

13. «Европейская социальная хартия (пересмотренная)». Принята в г. Страсбурге 03 мая 1996 // Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2010. – № 8. – Ст. 781.

14. Рекомендация № 90 Международной организации труда «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности». Принята в г. Женеве 29 июня 1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. –

1919 – 1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – С. 1039 – 1041.

15. «Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Принят в г. Нью-Йорке 06 октября 1999 г. Резолюцией 54/4 на 28-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 7.

16. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414 – V ЗРК «Трудовой кодекс Республики Казахстан» // Казахстанская правда от 25 ноября 2015 г. – № 226 (28102).

17. Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226 – V ЗРК «Уголовный кодекс Республики Казахстан» // Казахстанская правда от 09 июля 2014 – № 132 (27753).

18. Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З «Трудовой кодекс Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 2/70.

19. Кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275 – З «Уголовный кодекс Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 15 октября 1999 г. – № 76. – 2/50.

20. Кодекс Республики Беларусь от 21 апреля 2003 года «Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях» № 194-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 9 июня 2003 г. – № 63. – 2/946.

21. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. – № 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

22. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

23. Федеральный закон от 25 февраля 2011 № 21 – ФЗ «О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «Об обязательном социальном

страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и статьи 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 9. – Ст. 1208.

24. Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-З «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 04 августа 2008 г. – №184. – 2/1519.

25. Федеральный закон от 29 декабря 2006 № 255 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – № 1 (1 ч.). – Ст. 18.

26. Закон Республики Казахстан от 28 июня 2005 года № 63-III «О государственных пособиях семьям, имеющим детей» // Казахстанская правда от 6 июля 2005 г. – № 177 – 178.

27. Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 52 (1 ч.). – Ст. 4920.

28. Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-XII «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. – 1991 г. – № 34. – Ст. 611.

29. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – № 17. – 1996. – Ст. 1915.

30. Указ Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 г. № 200 «Об административных процедурах, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 19 мая 2010 г. – №119. – 1/11590.

31. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 437.

32. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 1/1164.

33. Указ Президента РФ от 30 мая 1994 № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 6. – Ст. 589.

34. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12 декабря 2007 г. № 1729 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю» // Газета «Рэспубліка» от 19 декабря 2007 г. – № 238.

35. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» // Газета «Рэспубліка» от 19 декабря 2007 г. – № 238.

36. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 декабря 2005 г. № 1454 «О порядке организации работы с гражданами в органах, регистрирующих акты гражданского состояния, по выдаче справок либо иных документов, содержащих подтверждение фактов, имеющих юридическое значение» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 04 января 2006 г. – №1. – 5/16951.

37. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 5/1741.

38. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 183 «Об утверждении Правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности» // Казахстанская правда от 06.10.2016 г. – № 191 (28317).

39. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 944 «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и списка работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами». Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 29 декабря 2015 года № 12597 // [электронный ресурс] Информационно-правовая система «Әділет» – 21.01.2016.

40. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 42. – Ст. 5754.

41. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12 декабря 2012 г. № 194 «Об утверждении Санитарных норм и правил «Требования к условиям труда женщин», Гигиенического норматива «Допустимые показатели факторов производственной среды и трудового процесса женщин» и внесении изменений в постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 25 марта 1999 г. № 12» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2013. – 8/26732.

42. Приказ Минздрава России от 01 ноября 2012 № 572 н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)»

(Зарегистрировано в Минюсте России 02 апреля 2013 № 27960) // Российская газета (специальный выпуск). – № 90/1. – 25 апреля 2013.

43. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 08 ноября 2010 г. – № 263. – 8/22874.

44. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 19 марта 2008 г. – № 66. – 8/18326.

45. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 6 июля 2001 г. № 41 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и норм педагогической (преподавательской) работы на ставку отдельным категориям педагогических работников» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 8/6391.

46. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 6 «О сокращенной продолжительности рабочего времени работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 8/3379.

47. «СанПиН 2.2.0.555 – 96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы» (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996 №32) // «Экологический вестник России». – 2001. – № 3. –С.?

48. Письмо Роструда от 15 октября 2012 № ПГ/8139 – 6 – 1 «О предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику,

работающему на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком» [электронный ресурс] // www.consultant.ru. (дата обращения 12.05.2018).

49. Письмо ФСС РФ от 20 мая 2010 № 02 – 02 – 01/08 – 2324 «Вопрос: О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком в случае рождения близнецов» // Нормативные акты для бухгалтера. – 2010. – № 14.

50. Письмо ФСС РФ от 10 августа 2010 № 02-02-01/08-4003 «Пособие по уходу за ребенком при неполном рабочем времени или работе на дому» // Нормативные акты для бухгалтера. – № 19. – 05 октября 2010.

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

51. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2014. – № 4.

52. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 26 марта 2012 № 33 – 2132 [электронный ресурс] // www.consultant.ru (дата обращения 15.05.2018).

53. Определение Московского городского суда от 24 марта 2011 по делу № 33-8111 [электронный ресурс] // www.consultant.ru (дата обращения 17.05.2018).

54. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2007. – № 3.

55. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь 6/277.

56. Постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990 № 298/3 – 1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1990. – № 24. – Ст. 287.

3 Литература

57. Абжанова, К.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников / К.А. Абжанова // Труд в Казахстане. – 2004. – № 6. – С. 78 – 81.

58. Аметистов, Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде / Э.М. Аметистов. – М.: Международные отношения, 1982. – 272 с.

59. Ахметов, А. Трудовое право: учебник / А. Ахметов, Г. Ахметова. – Алматы: Нур – Пресс, 2009. – 455 с.

60. Байузакова, Г.И. Государственная политика в области гендерного развития в Казахстане / Г.И. Байузакова, А.Н. Бигалиева // КЭУ им. М.Рыскулбекова. – 2016. – С. 109 – 112.

61. Бекашев, Д.К. Особенности международно – правовой защиты трудовых прав женщин / Д.К. Бекашев, В.Г. Микрина // Московский журнал международного права. – 2016. – № 4. – С. 82 – 92.

62. Важенкова, Т. Н. Трудовое право: ответы на экзаменационные вопросы / Т. Н. Важенкова. – 2 – е изд. перераб. – Минск: ТетраСистемс. – 2012. – 192 с.

63. Волкова, О.И. Комментарий к Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» / О.И. Волкова // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. – 2014. – № 3. – С. 34 – 37.

64. Глушко, К. Отпуск по беременности и родам. Споры / К. Глушко // Трудовое право. – 2015. – № 2. – С. 13 – 20.
65. Иванова, М. Если беременная работница безразлично относится к работе / М. Иванова // Трудовое право. – 2014. – № 8. – С. 47–57.
66. Иванова, М. О чем спорят с женщинами, или наиболее распространенные категории трудовых споров с участием женщин / М. Иванова // Трудовое право. – 2016. – № 3. – С. 57–76.
67. Козлова, Е.И. Конституционное право России: учебник / Е.И. Козлова, О.Е. Кутафин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2012. – 585 с.
68. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под. ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова. – М.: ИНФРА – М, 2015. – 848 с.
69. Корсаненкова, Ю.Б. Проблемы правового регулирования социально-трудовых прав беременных женщин и женщин с детьми / Ю.Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом – 2013. – № 1. – С. 16 – 22.
70. Миронова, А.В. Международное сотрудничество в области труда женщин в условиях глобализации / А.В. Миронова // Социально – гуманитарные проблемы современного общественного развития: материалы научно – теоретической конференции. – М.: Альтаир – МГАВТ, 2008. – С. 138 – 145.
71. Нургазинова, К.А. Правовые гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями / К.А. Нургазинова // Казахстан справочник кадровика. – 2017. – № 6. [электронный ресурс] URL:<https://e.kadrovik.mcfr>. (дата обращения 14.05.2018).
72. Облезова, А. Дискриминация при приеме на работу: как работодателю избежать обвинений и судебных исков / А. Облезова // Кадровик.ру. – 2016. – № 9. – С. 10 – 18.
73. Петров, А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе и увольнении / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. – 2015. – № 1. – С. 25 – 33.

74. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г.А. Василевича, В.Г. Голованов. – Минск: Регистр, 2008. – 1024 с.

75. Ситникова, Е.Г. Труд женщин: особенности регулирования: учебник / Е.Г. Ситникова Н.В. Сенаторова. – М.: ЗАО «Библиотечка РГ», 2015. – 192 с.

76. Соболева, Е.А. Особенности труда беременных женщин / Е.А. Соболева // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2016. – № 8. – С. 14 – 20

77. Сыченко, Е.В. Основания, способы и источники специального регулирования труда женщин. Актуальные проблемы современной юридической науки // Журнал правовых и экономических исследований. – 2010. – № 4. – С. 46–51.

78. Сыченко Е.В. Реализация положений конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства» в трудовом законодательстве России // Журнал правовых и экономических исследований. – 2014. – № 2. – С. 64 – 68.

79. Тиллабаев, М.А. Международные стандарты в сфере охраны материнства и детства / М.А. Тиллабаев, Ф.У. Хамдамова // Евразийская адвокатура. – 2016. – № 6. – С. 83 – 86.

80. Тиллабаев, М.А. Оценка международно – правовых основ по искоренению детского труда / М.А. Тиллабаев, Ф.У. Хамдамова // Евразийская адвокатура. – 2015. – № 1. – С. 47 – 50.

81. Трудовое право Республики Беларусь: учеб. – метод. комплекс / под ред. И.В.Гущина. – Гродно: ГрГУ, 2014. – 333 с.

82. Трудовое право России: Учебник для бакалавров / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юрайт, 2014. – 854 с.

83. Шаповал, Е.А. Как оплачивать время прохождения диспансерного обследования беременной работницей / Е.А. Шаповал // Главная книга. – 2011. – № 16. – С. 24 – 27.

84. Шептулина, Н.Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде / Н.Н. Шептулина // Трудовое право. – 2008. – № 1. – С. 3 – 17.

4 Диссертации, авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

85. Миронова, А.В. Международно-правовое регулирование труда женщин: автореферат дис. ... канд. юрид. наук / А.В. Миронова. – М, 2008. – 220 с.