

## **Гарантии труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности**

В статье 263 Трудового кодекса **снят запрет** на привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни и на направление в служебную командировку женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Нанимателю предоставлено право привлекать женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей–инвалидов — до восемнадцати лет), в том числе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к этим работам, но только с их письменного согласия.

Данная корректировка вызвана тем, что многие женщины, работа которых связана с частыми служебными командировками, не могут выйти на работу до достижения ребенком возраста трех лет в связи с существующим запретом на направление их в служебные командировки.

Изменения претерпела и статья 268 Трудового кодекса, устанавливающая гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей, одиноким родителям.

Данная статья устанавливает запрет на отказ женщинам в заключении трудового договора и снижение им заработной платы по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким родителям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (детей–инвалидов – до восемнадцати лет). При отказе в заключении трудового договора этим категориям работников наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме **не позднее трех дней после обращения**.

Кроме того, уточнены основания увольнения, по которым не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с женщинами, имеющими детей, и одинокими родителями.

Так, **с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет**, трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе нанимателя по следующим основаниям:

- в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса);
- несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса);
- несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной

квалификации, препятствующей продолжению данной работы (пункт 4 статьи 42 Трудового кодекса);

- неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42 Трудового кодекса).

**С одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка–инвалида — до восемнадцати лет) трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе нанимателя:**

- в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса);

- в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42 Трудового кодекса).

Ограничений по увольнению женщин, имеющих детей, и одиноких родителей по иным основаниям увольнения, предусмотренным Трудовым кодексом, в том числе статьями 44 и 47, и иными законодательными актами, не имеется.