

Правовая помощь

Повышенные гарантии для лиц с семейными обязанностями. ①

Гарантии	Запрет на увольнение по инициативе работодателя ②	Запрет на привлечение к сверхурочной, ночной работе, работе в праздничные дни, направление в командировки ③	Право на 4 дополнительных выходных дня в месяц ④	Право на неполный рабочий день	Право на отпуск по уходу за ребенком
Беременные	Да	Да	—	Да	Да
Одиноким матери, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет) или малолетнего ребенка (до 14 лет)	Да	—	Да	Да	Да
Лица, воспитывающие без матери ребенка-инвалида (до 18 лет) или малолетнего ребенка (до 14 лет)	Да	Да	Да	Да	Да
Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет	Да	Да	—	Да	Да
Лицо, воспитывающее без супруга детей в возрасте до 5 лет	—	Да	—	Да	—
Лица с детьми в возрасте от 3 до 14 лет (полная семья)	—	—	—	Да	—
Родитель - единственный кормилец ребенка-инвалида либо ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не работает	Да	Да	Да	—	—
Работники, осуществляющие уход за больным членом семьи	—	Да	—	Да	—

① С учетом фактических обстоятельств к лицам с семейными обязанностями могут быть отнесены и другие лица (Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1)

② Уволить по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации учреждения) нельзя только беременных. Для остальных лиц в силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ увольнение возможно по п.п. 1, 5–8, 10, 11, ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ.

③ Беременных женщин нельзя привлекать к такой работе и направлять в командировки. Остальных сотрудников можно, но только после письменного ознакомления с правом отказаться от выполнения работы и при отсутствии запрета по здоровью.

④ Только для ухода за детьми-инвалидами. Дополнительные выходные дни не предоставляются родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на дополнительный оплачиваемый выходной день.

В случае частичного использования одним из работающих родителей дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Оплата каждого дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами производится в размере среднего заработка.

Не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней без согласия работодателя (отказа в предоставлении таких дней (Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1)).

