



Институт сравнительных исследований
трудовых отношений

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА ЖЕНЩИН В РОССИИ

Под ред. И.М. Козиной

Москва 2012

УДК 331.5
ББК 67.627.1
С69

Публикация пособия стала возможной благодаря поддержке американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID).

Ответственность за содержание публикации несет ИСИТО, и мнения авторов, выраженные в данном издании, могут не совпадать с мнением АМР США или Правительства США.

Социально-трудовые права женщин в России / Под ред.
С69 И.М. Козиной. М., 2012. 268 с.

ISBN

Книга посвящена проблемам работающих женщин в России и за рубежом, а также методам защиты их трудовых и социальных прав. Она обобщает результаты работы по проекту «Женщины на рынке труда» и призвана не только ознакомить читателей с гендерными проблемами в сфере труда, но и содействовать осознанию своих прав, получить навыки распознавания и реагирования на проявления дискриминации по признаку пола. Книга адресована широкому кругу читателей, интересующихся гендерными проблемами, и может служить справочным и учебным пособием по социально-трудовым правам женщин.

УДК 331.5
ББК 67.627.1

Редактор М.А. Ильина
Компьютерная верстка М.В. Банкович
Корректор К.С. Оверина

Подписано к печати 6.09.1012. Формат 60×84/16. Печать офсетная.
Бумага тип. № 1. Уч.-изд.л. 17. Усл.п.л. 16,2. Тираж 1000 экз.

Отпечатано в ООО «Издательство «ЛЕМА».
199034. Санкт-Петербург, В.О., Средний пр., 24.
Тел. 323-67-74, e-mail: izd_lemma@mail.ru

ISBN

© ИСИТО, 2012

ВВЕДЕНИЕ

Эта книга для широкого круга читателей, для тех, кому необходимы знания по проблемам работающих женщин в России и за рубежом, а также информация о методах защиты их трудовых и социальных прав. Основная цель ее публикации — повышение уровня знаний о гендерных проблемах в сфере труда, содействие осознанию своих прав, получение навыков распознавания и реагирования на любые проявления дискриминации по признаку пола в сфере занятости.

Право на труд как одно из основополагающих прав человека имеет огромное прикладное значение, так как основная масса людей обеспечивает свои жизненные потребности исключительно посредством трудовой деятельности. Доступ к труду (рабочим местам) и оплата за труд являются центральными вопросами социально-экономической защиты во всем мире, а недопустимость дискриминации в сфере труда — базовым правовым принципом, закрепленным в Декларации о правах человека. Следуя этому принципу, национальные правовые нормы большинства государств предоставляют равные трудовые права мужчинам и женщинам, а с учетом природного предназначения женщины быть матерью устанавливают дополнительные гарантии в связи с беременностью и материнством. Вместе с тем международная практика показывает, что в применении правовых норм есть существенное отличие и более уязвимыми оказываются именно женщины: их труд оплачивается ниже, чем мужской, их менее охотно берут на работу, ограничивают продвижение по службе, они чаще попадают под сокращения, становятся жертвами неправомерных действий со стороны работодателей.

В международных документах наиболее важным показателем положения женщин в экономике страны является уровень их экономической активности. По оценкам Международной организации труда, в настоящий момент на рынке действует (то есть работает либо активно ищет работу) самое большое число женщин, чем когда-либо ранее. Таким образом, современные женщины во всем мире занимают достаточно активную позицию в сфере экономики, в своих стратегиях занятости и обеспечении своих семей.

В российском обществе общемировые тенденции высокой занятости женщин в общественном производстве проявляются таким же образом. При этом нужно учитывать, что для большинства развитых стран Запада начало массового выхода женщин на рынок труда относилось лишь к середине XX века.

Для советской России многие десятилетия участие женщин в рабочей силе было близко к биологическому максимуму: в конце 1980-х годов 92 % женщин трудоспособного возраста работали или учились, что было и остается мировым рекордом. В последние годы доля экономически активного населения среди женщин примерно соответствует доле экономически активного населения среди мужчин. При этом сохраняются заметные различия в уровнях экономической активности и занятости мужчин и женщин. Наиболее близки они по занятости в группе 40–44 лет, по экономической активности — в группе 45–49 лет, а наибольшие различия — на 24–26 процентных пункта — наблюдаются в группе 55–59 лет в связи с более ранним выходом женщин на пенсию.

Рождение и воспитание детей также сказываются: различия в занятости мужчин и женщин 20–34 лет составляют около 10 процентных пунктов. Примерно так же различаются уровни экономической активности и занятости среди мужчин и женщин пенсионного возраста 60–72 лет. Наиболее высок уровень экономической активности среди мужчин в возрастных группах от 25 до 44 лет, а среди женщин — в возрасте от 35 до 49 лет.

Итак, статистика свидетельствует, что Россия не стала страной домохозяек, где во всех социальных группах большинство жен-

щин после замужества не работают. Но широкое участие женщин в трудовой деятельности не привело к устранению различий между мужчинами и женщинами в сфере занятости. Несмотря на то что в России более 60 федеральных нормативных правовых актов, основанных на Конституции РФ, регулируют социально-трудовые отношения в части гендерного равенства, дискриминационные практики в отношении женщин по-прежнему достаточно распространены.

При количественно близком уровне экономической активности мужчин и женщин, схожем типе трудовой активности на протяжении жизненного цикла женщины продолжают трудиться в условиях горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда и получают в среднем меньшую заработную плату. Существенную роль в негативной оценке женщин как работниц играет мнение работодателей, что женская рабочая сила повышает издержки: «женщины стоят дороже». И хотя результаты исследований не дают весомых подтверждений более низкого качества либо более высоких издержек, связанных с женской рабочей силой, эти практики находят, как правило, рациональные объяснения со стороны работодателей и воспринимаются не как дискриминация, а как естественный порядок вещей, основанный на биологических, имманентно присущих различиях качеств и способностей полов.

Книга является одним из результатов трехлетней работы по проекту «Женщины на рынке труда», который осуществлялся Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) при поддержке агентства США по Международному Развитию (USAID).

Задачами проекта являлось содействие улучшению положения женщин путем широкого распространения знаний о трудовых правах, их реализации и эффективных методах защиты; просвещения активистов: представителей профсоюзов, НКО и других общественных объединений; поддержки их участия в деятельности, направленной на защиту трудовых прав женщин.

В рамках проекта в семи регионах России (Вологодской, Липецкой, Самарской, Саратовской и Тульской областях, в Пермском крае и в Республике Удмуртия) проводились занятия-тренинги для представителей общественных объединений; круглые столы, дискуссии; просветительская и консультационная работа на местах силами активистов, прошедших обучение. Деятельность по проекту проходила в активном взаимодействии его участников с общественными организациями, региональными органами власти, органами местного самоуправления, профсоюзами, а также с ведущими экспертными группами и специалистами в области трудового права и гендерных проблем.

«Они на меня надвигаются, эти женские проблемы», «Я беззащитна перед работодателем, государство меня не защищает» — таков первоначальный посыл большинства участниц семинаров, как молодых, только выходящих на рынок труда, так и опытных, работающих или потерявших работу и испытывающих трудности в поиске работы. Участники-мужчины подтверждали, что стереотипы «мужской» и «женской» работы ставят барьеры для обоих полов. К примеру, весьма показателен рассказ о личном опыте трудоустройства одного из участников (юриста по профессии): «Два раза мне сказали: мы мужчин не берем, в нашем коллективе мужчины не уживаются».

Первоначальный скепсис многих участников, выраженный фразой «Кто права качает, того уж точно на работу не возьмут», преодолевался в процессе обсуждения. Участники дискуссии приходили к выводу о том, что потакая ситуации, мы сами делаем ее устойчивой. И, как правило, находились примеры из жизни, которые подтверждали факт, что настойчивость и уверенность в себе делают проблемы преодолимыми.

Обобщив материалы тренингов и круглых столов, вопросы и пожелания их участников, мы собрали их в данной книге, которая содержит несколько видов материалов.

Во-первых, **теоретический материал** по гендерному и правовому просвещению. Он должен способствовать формированию у читателей общих теоретических знаний и одновременно мо-

жет быть использован как справочный материал по социально-трудовому законодательству.

Во-вторых, **методические материалы**, содержащие практические задания (кейсы, игровые техники, вопросы и пр.), которые направлены на закрепление умений и навыков, необходимых для внедрения принципов, методик и технологий гендерного образования в практику. Размещение методических разработок преследует цель осознания не только своих прав, но и возможностей и механизмов грамотного продвижения и защиты интересов женщин на рынке труда. Методические материалы помогут организовать гендерно-правовое обучение, провести тренинги в своей организации, учебной группе, с любой другой аудиторией.

В-третьих, в книге даны разного рода вспомогательные материалы: глоссарий основных терминов, извлечения из правовых актов, список рекомендованной литературы.

Основные темы раскрываются в трех главах книги. Первая глава «Гендерная дискриминация в сфере труда: общий обзор» посвящена повышению «гендерной чувствительности» и представляет собой вводный фрагмент, знакомящий с ключевыми понятиями гендерного равенства и основными аспектами гендерных знаний о проблемах женщин и мужчин в сфере занятости и на рынке труда. Материалы по данной теме подготовлены доктором экономических наук Мариной Баскаковой, а практические задания — кандидатом социологических наук Ольгой Савинской.

Вторая глава, автором которой является кандидат экономических наук Наталия Тодэ, содержит изложение и систематизацию прав женщин в таких областях жизни, как труд и занятость (гендерная специфика в трудовом законодательстве). Основной акцент сделан именно на законодательно закрепленных правах и гарантиях для работающих женщин, а также практике их реализации. Поэтому материал включает разбор групповых и индивидуальных видов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам. Отдельное внимание уделено случаям

нарушения специфических прав женщин (несоблюдение норм, направленных на защиту материнства).

Содержание третьей главы составляет знакомство с социально-экономическими правами женщин в соответствии с действующим законодательством (право на получение пенсий, пособий, право на меры дополнительной поддержки, включая право на материнский капитал и пр.). Дается общая характеристика социально-экономических прав и их природы, специфики социально-экономических прав, их обеспечения и защиты. Глава подготовлена кандидатом юридических наук Марией Левиной.

В целом издание может служить справочным и учебным пособием по социально-трудовым правам женщин для широкого круга читателей.

В заключение хотелось бы выразить благодарность всем коллегам, принявшим участие в проекте: Веронике Кабалиной, которая стояла во главе проекта, Галине Михалевой, организатору и руководителю работы в регионах, Елене Виноградовой, без активности и профессиональных знаний которой не состоялся бы проект, Марине Сергутиной, координатору региональных мероприятий, Ольге Винокуровой, которая была администратором всего проекта, Сергеем Костяеву, модератору нашего сайта zhentrud.ru. Наша признательность Наталье Ивановой, руководителю программ развития гражданского общества USAID, за неоценимую помощь, которую она оказывала в ходе работы над проектом, а также Марине Ильиной, организовавшей подготовку данной публикации. И, наконец, огромная благодарность и признательность всем региональным активистам, которые приняли участие в тренингах, дискуссиях, круглых столах. Без них не было бы ни проекта, ни этой книги.

Ирина Козина

Глава 1

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ОБЩИЙ ОБЗОР

1. РОССИЙСКИЕ МУЖЧИНЫ И ЖЕНЩИНЫ: РАЗДЕЛЕНИЕ РОЛЕЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ

В России распределение ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами остается крайне традиционным. Большинство россиян (как мужчины, так и женщины) уверены в том, что воспитание детей и работа по дому больше подходят для женщин, а зарабатывание денег — для мужчин. Одним словом, как писали когда-то в букваре, «Мама мыла раму, папа — инженер». Поэтому женщины считаются «хозяйками дома, хранительницами семейного очага», в то время как мужчины — «кормильцами семьи». На словах многие современные мужчины и женщины согласны с тем, что домашний труд в семье должен делиться поровну между мужем и женой. Но в действительности воспитание детей и работа по дому ложатся преимущественно на женские плечи. Исследования показывают, что домашним трудом занимаются практически все женщины, а вот среди мужчин каждый пятый вообще освобожден от выполнения домашней работы. При этом женский домашний труд продолжительнее мужского: средние затраты времени женщин в неделю на все виды

домашнего труда составляют 30,3 часов, а у мужчин — только 14 часов.

Российская особенность разделения ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами состоит в том, что, несмотря на высокую загруженность домашним хозяйством, большинство женщин сегодня имеют оплачиваемую занятость (или, как обычно говорят, «работают»). Время оплачиваемой занятости у мужчин и у женщин различается несущественно: в 2009 г. женщины на основной работе в среднем отработывали 36,5 часов в неделю, а мужчины — 39,3 часов. При этом ведение домашнего хозяйства и воспитание детей (особенно маленьких) считается уделом женщины вне зависимости от того, работает она или нет. Так у женщин возникает «двойная занятость» (используют также термин «двойная трудовая нагрузка»).

По данным статистики, в настоящее время профессионально заняты почти девять из десяти взрослых женщин (в возрасте от 25 до 55 лет). При этом большая часть из них считает, что вынуждена работать по финансовым соображениям. Ведь, с одной стороны, размер заработной платы большинства российских мужчин не позволяет обеспечить сносный уровень жизни их семьям, поэтому женская зарплата становится весомым вкладом в семейный бюджет (в обычной российской семье заработок жены, как правило, сопоставим с заработком мужа).

С другой стороны, часть российских женщин сегодня не имеют или почти не имеют даже такой поддержки со стороны мужей: чрезмерное потребление алкоголя, наркомания — это преимущественно «мужская» беда, да и мужская безответственность — явление довольно типичное. Для женщин с такими мужьями вопрос «Работать или не работать?» вообще не стоит. Как не стоит он и перед теми женщинами, у которых мужья оказались безработными.

В сходной ситуации находятся и женщины — главы неполных семей. Здесь они могут рассчитывать только на собственные силы. В такой семье зарплата матери часто главный, а порой и единственный источник доходов, поскольку помощь государства таким семьям ничтожна, сложившаяся практика выплаты от-

цами алиментов на детей безнравственна, а размеры этих алиментов, как правило, смехотворны. Число неполных семей постоянно растет в результате как увеличения числа разводов (при этом в большинстве случаев дети остаются с матерью), так и огромного числа внебрачных рождений (а сегодня каждый четвертый ребенок рождается вне брака) и высокой смертности мужчин молодого и среднего возраста. Главами неполных семей, как правило, являются женщины. Сегодня каждая седьмая семья с несовершеннолетними детьми — неполная (и только каждая тринадцатая из них возглавляется мужчиной).

2. ИЗМЕНЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН И ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

При кажущейся «естественности» разделения ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами это во многом рукотворный результат, итог действия государственной политики по построению советской модели гендерного равенства.

ГЕНДЕР — это социально обусловленные различия и отношения между мужчинами и женщинами. Они выявляются посредством анализа и могут быть различными в разных обществах и культурах, изменяются с течением времени. А вот понятие *ПОЛ* отражает биологические различия между мужчиной и женщиной, имеющие всеобщий характер и не изменяющиеся.

В основу советской модели равенства мужчин и женщин было положено марксистско-ленинское понимание «решения женского вопроса»:

- достижение равноправного юридического положения мужчины и женщины;
- максимально возможное участие женщин в общественном производстве;
- передача государству семейно-бытовых обязанностей.

Наиболее законченный вид советская модель равенства получила в 70-х годах прошлого столетия. В этот период, экономика страны стала испытывать хроническую нехватку рабочей силы. Поиски новых источников пополнения «трудовых ресурсов» привели государство сначала к проблеме нехватки молодежи в стране, затем к проблеме низкой рождаемости, а в конечном итоге — к идее снижения «двойной трудовой нагрузки» женщин (как считалось — основной причины снижения рождаемости). Началась интенсивная разработка мер, которые позволили бы создать для женщин «наиболее благоприятные условия сочетания профессиональных и семейно-бытовых обязанностей» (напомним: воспитание детей и домашняя работа воспринимались исключительно как женские обязанности). Создавалась система социальной защиты женщины в виде льгот, пособий, отпусков по уходу за малолетними детьми и т.п.

1971 г. — запрещение ночного, сверхурочного труда, направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, ограничение сверхурочных работ и направления в командировки для женщин, имеющих детей 3–14 лет.

1978 г. — расширение списка профессий, запрещенных для женщин.

1979 г. — женщины, имеющие детей до восьми лет, могут проходить переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы и сохранением зарплаты.

1981 г. — женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, начали предоставлять дополнительные трехдневные оплачиваемые отпуска и двухнедельные отпуска без сохранения заработной платы.

1981 г. — введен частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в возрасте до одного года.

1984 г. — утверждено положение о применении скользящего графика работы для женщин, имеющих детей.

1989 г. — введен частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет и неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трех лет.

1983 г. — изучена возможность сократить рабочее время для всех женщин, имеющих малолетних детей (с 12-й пятилетки перевод всех занятых женщин, имеющих детей до трех лет, на 40-часовую рабочую неделю, затем — на 35-часовую неделю с сохранением зарплаты).

Традиционное разделение домашнего труда в ту пору считалось «естественным», природным, поэтому на мужчин эти льготы практически не распространялись, а женщины старались использовать их полностью. В результате «двойная нагрузка» почти не снизилась, но за женщинами закрепились слава работников ненадежных, обремененных слишком большим количеством льгот, «рабочей силы второго сорта». При этом женщины отставали от мужчин по уровню заработной платы (на 30–35 %) и квалификации, ширились скрытые дискриминационные практики.

С конца 1980-х годов в стране приобретает распространение идея гендерного равенства, в том числе и в сфере труда. Она исходит из того, что традиционное разделение труда между мужчиной и женщиной является не «природным», а результатом социального развития общества.

Для формирования гендерного равенства необходимо перераспределение домашних обязанностей между супругами, усиление отцовской ответственности, жесткое пресечение фактов дискриминации и переадресация социальных льгот, предназначенных семье, но «приписанных» к женщине, непосредственно на семью или на работников с семейными обязанностями (исключая льготы, связанные с беременностью, родами и грудным вскармливанием).

В начале 90-х годов XX века в России стартовала государственная политика гендерного равенства. Новый подход должен был способствовать более справедливому распределению ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами, выравниванию общей трудовой нагрузки между ними, расширению практики использования трудовых льгот мужчинами, что, в свою очередь, должно было постепенно уменьшить «подозрение» работодателей в том, что семейные обязанности являются исключительно женскими. В результате можно было ожидать изменения «имиджа» работающих женщин. Их конкурентоспособность на рынке труда должна была повыситься, а дискриминация — сократиться.

Первые десять лет эта политика была достаточно активной, хотя часто имела декларативный характер. В этот период страна энергично участвовала в международной деятельности по продвижению принципа гендерного равенства, были реализованы поправки в Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), которые сделали его соответствующим Конвенции МОТ¹ № 156.

1991 г. Материнский отпуск по уходу за малолетним ребенком становится родительским.

Указ Президента РФ (1993 г.) «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» определил цель этой политики как обеспечение «одинаковых условий для фактического равноправия женщин и мужчин в политической, социальной, экономической и культурной жизни страны», поставил задачу «поэтапной ликвидации исторически сложившегося отставания в оплате труда в бюджетных отраслях с преимущественной занятостью женщин».

Концепция улучшения положения женщин в РФ (1996 г.) впервые признала существование в нашей стране дискриминации в отношении женщин на рынке труда, определила общую стратегию и приоритетные направления государственной политики, нацеленные на реализацию принципа равных прав, свобод и создания равных возможностей для женщин и мужчин.

Концепция законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин ГД и ФС РФ (1997 г.) зафиксировала, что в России на фоне юридического равенства прав женщин и мужчин существует фактическое неравенство. Она определила, что причина этого коренится в отсутствии у мужчин и женщин равных возможностей в реализации своих конституционных прав и свобод. Цель документа состояла в определении общей стратегии и приоритетных направлений законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и свобод мужчин и женщин и созданию равных возможностей для их реализации

1997 г. Ратифицирована **Конвенция МОТ № 156** «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями».

¹ Международная организация труда (МОТ) — одно из агентств Организации объединенных наций (ООН).

Однако в последние десять лет государственная политика даже на формальном уровне отошла от задачи формирования общества гендерного равенства.

Решая проблему повышения рождаемости, государство возвратилось к задаче «создания наиболее благоприятных условий для сочетания женщинами их профессиональных и семейно-бытовых обязанностей», сформулированной еще в социалистический период развития страны. Это не только не способствует преодолению традиционных стереотипов в отношении гендерных ролей в нашем обществе, но в еще большей степени закрепляет их. А как показала история, «создание наиболее благоприятных условий для женщин» в конечном итоге приводит к усилению их дискриминации на рынке труда.

3. ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ

Российское трудовое законодательство не содержит норм, дискриминационных по отношению к женщинам. Принцип гендерного равенства закреплён в Конституции РФ, где утверждается, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации; мужчинам и женщинам гарантируется право на вознаграждение за труд без дискриминации; провозглашается, что забота о детях и их воспитание — равное право и обязанность обоих родителей. Россия ратифицировала ряд Конвенций МОТ, касающихся гендерных вопросов труда:

- Конвенцию МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;
- Конвенцию МОТ № 103 «Об охране материнства»;
- Конвенцию МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.);

- Конвенцию МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» (1981 г.).

Важным этапом в достижении гендерного равенства в РФ стало принятие нового Трудового кодекса РФ, который был приведен в соответствие с Конвенцией МОТ № 156, ратифицированной в 1997 г. Его 41 глава посвящена особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. В ней зафиксированы материнские права, связанные с рождением и кормлением ребенка, а права, связанные с воспитанием и / или уходом за ребенком, предоставляются теперь не только матери, но и отцу, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком. Таким образом, в ТК РФ закреплено гендерное равенство работников с семейными обязанностями.

В трудовом законодательстве России существует и целая система мер по охране репродуктивной функции женщин и материнства, которая включает:

- ограничения использования труда беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет;
- ограничения использования труда всех женщин по ряду профессий с особо тяжелыми и вредными условиями труда, а также на работах, связанных с поднятием и перемещением тяжестей выше норм, закрепленных в законодательстве;
- особые правила получения женщинами льготных пенсий за работу в неблагоприятных условиях труда с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Сегодня, по мнению специалистов, трудовое законодательство России в основном отвечает международным стандартам регламентации положения мужчин и женщин в сфере труда.

Но основной проблемой этого законодательства является его применение. Поэтому в реальной жизни дискриминация женщин в сфере труда не прекращается.

4. ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В СФЕРЕ ТРУДА

Сегодня в российской сфере занятости господствуют устойчивые стереотипные представления о женщинах и мужчинах как о работниках. Согласно этим стереотипам, мужчины на работе лучше умеют руководить, более выносливы, имеют более высокую производительность труда, больше думают о работе и больше преданы ей, более изобретательны и технически подкованы, правда при этом больше склонны к алкоголизму и прогулам. Для женщин характерна аккуратность, более высокие исполнительность, ответственность и дисциплинированность. Но при этом они больше думают о доме, чем о работе, реже соглашаются на неудобный режим труда. И, что самое главное, молодые женщины ненадежны и неудобны как работники, поскольку в любой момент могут уйти в декретный отпуск, взять отпуск по уходу за ребенком или больничный лист по уходу за больным ребенком.

Подобное стереотипное восприятие всех мужчин и женщин является базой для неравного отношения работодателей к мужчинам и женщинам и, следовательно, основой для формирования дискриминации в сфере труда. Ситуация осложняется еще и тем, что и работодатели, и работники часто придерживаются таких стереотипов, которые не просто не противоречат, но во многом «дополняют» друг друга.

Так, работодатели воспринимают женщин как менее полезную рабочую силу, ведь женщинам приходится сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями, поэтому от них в меньшей степени можно ожидать профессионального рвения и стремлений к карьерному росту. В свою очередь, женщины, зная, что к ним относятся как к менее предпочтительным работникам, даже не пытаются конкурировать с мужчинами. Для своей занятости они выбирают такие профессии и виды деятельности, которые не только требуют от них меньших трудовых усилий, но и позволяют более комфортно сочетать домашние дела с профессиональной занятостью.

ГЕНДЕРНЫЕ РОЛИ — то, как в реальности ведут себя представители и того, и другого пола. В большинстве обществ гендерные роли разведены по признаку пола. Например, мальчики помогают своим отцам за пределами дома (столярные работы, ремонт автомобиля), а девочки помогают матерям по дому.

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ — это установки и ценностные ориентации в отношении тех ролей, «норм» поведения и положения мужчин и женщин в обществе, которые усваивает человек в период своей социализации (в младенчестве — в семье, затем в учебных заведениях и на улице, а еще позже — на работе). Это представления людей относительно того, что способны (и должны) делать «настоящие» мужчины и женщины. Например, женщины лучше справляются с домашней работой, а мужчинам больше подходит роль лидера, руководителя. При этом нормы поведения предписывают мужчине быть мужественным, сильным, храбрым, а женщине — мягкой, заботливой.

Неэтичная реклама

Российский закон запрещает рекламу с использованием образов, которые могут считаться «оскорбительными» по признаку пола. Это положение закона редко применяется, но в декабре 2004 года Федеральный антимонопольный комитет рассмотрел заявление одной неправительственной организации о том, что изображение женщин в коммерческой рекламе на телевидении нарушает закон. Реклама ополаскивателя для белья производства компании «Проктер энд Гэмбл» начинается словами: «О чем думает женщина на работе? О делах? Или о том, как переглядеть гору белья после выходных?». В это время на экране появляется женщина, сидящая за письменным столом в офисе. Служащий офиса кладет перед ней стопку разноцветных папок, которая в ее воображении превращается в стопку белья. Мысли женщины переносятся к членам семьи. Далее центральную часть ролика занимает сам процесс рекламирования ополаскивателя. Заканчивается ролик вопросом: «Так о чем думает женщина на работе?». На экране в это время женщина обводит в журнале рекламу семейного отдыха».

Комитет пришел к выводу, что эта реклама является «неэтичной». «Использованный в рекламе образ женщины, думающей на работе только о членах семьи, домашних делах, отдыхе, но не о своей профессиональной деятельности, создает впечатление, что женщина-работница не выполняет и не способна выполнить свои должностные обязанности, поскольку на работе думает только о личных делах. Таким образом, образ, созданный данным рекламным роликом, дискредитирует женщин, сеет сомнение в их деловых качествах». По требованию Комитета эта реклама больше не демонстрируется на телевидении.

Отчет о выполнении требований Конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Российская Федерация — Американская ассоциация юристов, 2006.

Гендерные стереотипы — самое труднопреодолимое препятствие в достижении фактического равенства между мужчинами и женщинами. Особенность гендерных стереотипов такова, что они настолько прочно проникают в подсознание, что их очень трудно не только преодолеть, но и осознать вообще. Они представляются «естественными», но при этом они не так безобидны, как кажется.

5. КЛЮЧЕВЫЕ ГЕНДЕРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В РОССИЙСКОЙ СФЕРЕ ТРУДА

Еще в советские времена в России был достигнут исключительно высокий уровень занятости женщин в экономике. И сегодня женщины сохраняют свое полноправное присутствие на рынке труда: среди всех занятых они составляют 49 %, а мужчины соответственно 51 %. Как уже говорилось, российское трудовое законодательство не содержит дискриминационных положений в отношении женщин. Тем не менее в сфере труда остается много нерешенных гендерных проблем.

Разница в заработной плате мужчин и женщин — главная гендерная проблема российской сферы труда. Несмотря на более

высокий уровень образования, зарплата женщин существенно отстает от зарплаты мужчин (женщины получают в среднем только 64 % от зарплаты мужчин). Среди россиян сложилось достаточно терпимое отношение к этому. И власть, и население склонны рассматривать эту разницу не как проблему, порожденную дискриминацией женщин в сфере труда, а как естественное последствие большей природной предрасположенности женщин к ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей.

Формирование гендерных стереотипов в школьных учебниках

Задача. Заработок отца в месяц равен 280 руб. Стипендия дочери в 4 раза меньше. Сколько зарабатывает в месяц мать, если в семье четыре человека, младший сын — школьник и на каждого приходится в среднем 135 руб.? (Ответ: заработная плата мамы — 190 руб. (Алгебра: учебник для 8 класса средней школы / Общ. ред. С.А. Теляковского. М.: Просвещение, 1998).

Цитируется по: Смирнова А. Учимся жить в обществе. Гендерный анализ школьных учебников. М.: КЖНО, 2005. С. 52.

Разница в заработках мужчин и женщин возникает по целому ряду причин, подавляющее число которых является результатом распространения прямой или косвенной дискриминации в отношении женщин, традиционного разделения труда между мужчинами и женщинами и низкой оценкой той работы, которой занимаются женщины.

СЕГРЕГАЦИЯ ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ (ОТРАСЛЕВАЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ) выражается в неравномерном распределении мужчин и женщин по профессиям и отраслям экономики. Таким образом, занятость в отраслевом или профессиональном разрезе может быть охарактеризована как «мужская» отрасль (например, геологоразведка) или «женская» отрасль (например, обра-

зование), «мужская» профессия (например, кузнец), «женская» профессия (например, доярка).

Одной из главных причин существования разницы в оплате труда мужчин и женщин является значительная гендерная сегрегация (отраслевая, профессиональная и вертикальная).

Отраслевая сегрегация

Российские женщины заняты в низкооплачиваемых отраслях, в первую очередь в бюджетном секторе (образование здравоохранение, культура, социальное обеспечение), куда они идут работать ради более высокого уровня социальной защищенности. Здесь оплачиваются больничные листы, выплачиваются пособия по уходу за детьми, сохраняется рабочее место в течение трех лет после рождения ребенка, действует фиксированный режим рабочего времени. Но здесь очевидно занижена зарплатная оценка рабочих мест. В 2008 г. 71 % всех работающих женщин и только 51 % всех работающих мужчин были заняты в отраслях, где средняя заработная плата была ниже средней по стране.

Профессиональная сегрегация

«Женские» профессии менее престижны, чем «мужские», кроме того, «женские профессии» хуже оплачиваются.

Вертикальная сегрегация

Женщины в основном работают на более низких должностях, чем мужчины (они работают по профессиям с ограниченными возможностями должностного продвижения, что отражается на их зарплатке, они имеют более низкие квалификационные разряды, чем мужчины).

Негативное воздействие профессиональной и вертикальной сегрегации на заработки мужчин и женщин подтверждается тем, что различия в оплате труда мужчин и женщин есть во всех отраслях: и феминизированных (то есть там, где большинство за-

нятых — женщины), и там, где среди работающих большинство — мужчины. Самые большие различия в средних зарплатах мужчин и женщин в обрабатывающих производствах — 33 %, самые маленькие — в образовании: здесь женщины получают только на 11 % меньше, чем мужчины. При этом величина различий в оплате труда мало зависит от степени феминизации отрасли. Например, в гостиницах и ресторанах среди работающих большинство женщины (78 %), но средняя зарплата женщин меньше зарплаты мужчин на 27 %. А вот добычей полезных ископаемых заняты в основном мужчины (здесь доля женщин составляет лишь 20 % от всех работающих), но разрыв в зарплате мужчин и женщин почти такой же — 24% (2008 г.).

На уровне предприятий вертикальная сегрегация проявляется даже там, где женщины составляют большинство работающих. Например, в больницах большинство работающих — женщины, но пост главного врача чаще всего занимает мужчина, а врачами, медицинскими сестрами, санитарками чаще всего работают женщины.

Другой пример. Среди занятых в среднем образовании женщины также составляют подавляющее большинство, но их доля среди директоров средних школ только 65 %. В высшем образовании вертикальная сегрегация проявляется еще более ярко: женщины составляют 68 % среди рядовых преподавателей вузов, но в числе ректоров этих учебных заведений женщин всего лишь 7 %.

Кроме того, существует разница в оплате труда мужчин и женщин в рамках одной и той же профессии. Эта разница связана прежде всего с тем, что для женщин установлены более низкие тарифные ставки или они имеют более низкие квалификационные разряды. Например, в 2007 г. заработная плата у продавцов магазинов мужчин была на 22 % выше, чем у женщин (у контролеров и специалистов-техников по эксплуатации транспортных средств — на 51 %, у кассиров — на 17 %, у среднего медицинского персонала — на 3 %).

Как только отрасль или профессия в силу разных причин становятся высокодоходными, туда сразу устремляются мужчины.

Так произошло в отрасли, связанной с финансами, кредитованием, страхованием. Если в конце 1980-х годов доля занятых в ней женщин составляла 90 % (а уровень средней зарплаты не дотягивал до средней по экономике), то сегодня, когда заработная плата здесь стала самой высокой среди всех отраслей экономики, туда устремились мужчины. Доля женщин упала до 68%.

И наоборот, если профессия или отрасль теряют престиж или уровень оплаты, занятость женщин в них увеличивается. Примером может служить рост численности женщин среди военнослужащих (при этом женщины служат преимущественно на низших воинских должностях), начавшийся в 1990-е годы, когда российская армия испытывала серьезные трудности в комплектовании своих рядов из-за крайне низкой оплаты труда.

Прямая дискриминация в оплате труда по признаку пола

Одна из причин различий в оплате труда мужчин и женщин — прямая дискриминация в оплате труда по признаку пола (см. ниже). В России это явление встречается относительно редко. Его составляющая в общей разнице заработной платы мужчин и женщин оценивается экспертами в диапазоне 7–18% ¹.

Самодискриминация

Немалую роль в формировании гендерного разрыва в оплате труда играют различия представлений мужчин и женщин о том, что такое «хорошая заработная плата». Социологические опросы показывают, что эти представления расходятся на 25–30 % не в пользу женщин. Получается, что женщины оценивают стоимость своего труда на 25–30 % дешевле, чем мужчины. Такое положение является не только основой для их «самодискриминации» (когда женщины готовы выполнять ту же работу, что и

¹ Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. М.: ГУ ВШЭ, 2008. С. 283, 292; Рошин С., Горелкина О. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденции // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. М.: УРСС, 2004.

мужчины, но за меньшие деньги), но и благодатной почвой для формирования терпимого отношения к любым проявлениям дискриминации со стороны работодателей.

Проблемы безработицы у мужчин и женщин

Они различаются, хотя и незначительно. С одной стороны, безработица, регистрируемая государственными службами занятости, имеет «женское лицо»: в течение всего периода экономических реформ женщины составляли большинство безработных, состоявших на учете в службах занятости (доля женщин среди них колебалась в пределах 60–70 %). Преобладание женщин среди зарегистрированных безработных объясняется большим их желанием получать пособие (пусть и небольшое), а также иметь возможность обучиться или переобучиться на новую специальность, востребованную на рынке, повысить свою квалификацию.

Между тем реальная безработица (а она значительно более масштабна, чем регистрируемая в службах занятости), наоборот, устойчиво имеет «мужское лицо». В 2008 г. реально безработных мужчин было 2,9 млн, женщин — 2,4 млн чел. Сегодняшний экономический кризис, несмотря на определенные опасения, ничего не изменил в соотношении мужчин и женщин среди реально безработных граждан.

Особой женской проблемой безработицы является ее большая продолжительность по сравнению с мужской. Так, в 2008 г. у женщин средняя продолжительность поиска работы составила 8,4 месяца, в то время как у мужчин — 7,6 месяца.

Гендерная асимметрия занятости на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда

Занятость во вредных условиях труда сегодня является преимущественно мужской гендерной проблемой сферы труда современной России. В стране до сих пор сохраняются традиции, принятые еще в советский период, по которым охрана труда нацелена, в первую очередь, на охрану материнства. Этим объяс-

няется существование запрета на работу женщин почти по 600 профессиям.

В результате занятость женщин и мужчин во вредных условиях различается фактически в два раза, число женщин и мужчин, пострадавших на производстве, — в три раза, число женщин и мужчин, пострадавших на производстве от несчастных случаев со смертельным исходом, — в 17 раз.

Занятость во вредных условиях труда является одним из факторов низкой продолжительности жизни российских мужчин.

Неравное использование мужчинами и женщинами особых льгот, предназначенных для работников с семейными обязанностями

Эта проблема крайне мало обсуждается и в обществе, и в средствах массовой информации. Но ее существование является одной из ключевых причин дискриминации женщин на рынке труда. Несмотря на то что в России законодательно льготы для работников, связанные с необходимостью выполнения ими семейных обязанностей, уже очень давно не «привязаны» к конкретному полу, по факту этими льготами в подавляющем большинстве случаев пользуются женщины.

Так, в 2007 г. среди тех, кто находился в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, мужчин было всего 0,5 %. Причем ситуация только ухудшается. Еще несколько лет назад отпуск по уходу за ребенком использовало большее количество отцов. В 2000 г. мужчины составляли 2,3 % всех находившихся в таком отпуске. Это говорит о том, что в последние годы гендерные стереотипы становятся все более традиционными, а значит, падает и способность женщин конкурировать с мужчинами на рынке труда.

Практику использования только женщинами льгот, предназначенных для всех работников с семейными обязанностями, часто объясняют «экономическими» причинами. Ведь в подавляющем большинстве семей заработок мужа больше заработка жены. Уход отца в отпуск по уходу за ребенком или на больничный по

уходу за больным ребенком означает большие материальные потери семьи, чем в случае их использования матерью.

Это замечание справедливо. Но это замкнутый круг, по которому низкие зарплаты женщин предопределяют исключительно «женское» использование льгот, что служит дальнейшему закреплению стереотипа о «вторичности» профессиональной работы для женщин и их «профессиональной ненадежности», а это, в свою очередь, провоцирует прямую и косвенную дискриминацию женщин, в том числе и в оплате труда, низкий уровень оплаты труда женщин и т.д.

Кроме того, укрепление традиционных гендерных стереотипов мешает свободному (равному) разделению труда между супругами в эгалитарных семьях, совместному использованию ими льгот, предназначенных для работников с семейными обязанностями.

Когда я родила дочь, я уже довольно долго работала адвокатом и числилась в фирме на хорошем счету, получала значительно больше, чем муж. И когда встал вопрос «Кто будет сидеть с ребенком?» мы с мужем посоветовались и решили: «А не попробовать ли мужу взять отпуск по уходу за ребенком?»... Это решение далось мужу нелегко, не потому, что он считает это «не мужским» занятием, а потому, что боялся осуждения и насмешек на работе. На его намерение взять такой отпуск начальник прямо сказал, что в преддверии предстоящих сокращений он снимает с себя всякую ответственность, то есть сейчас мужа, конечно, не будут сокращать, но за будущее он не ручается. Да и коллеги мужа отличились репликами мещанского типа : «Теперь я занимаюсь ребенком...»

Мониторинг прав женщин в РФ: тысяча женских историй. М., 2008. С. 252.

Ситуация с неравным использованием мужчинами и женщинами особых льгот, предназначенных для работников с семейными обязанностями, частично объясняется и недостаточной информированностью населения о правилах использования отпусков по уходу за маленьким ребенком и больничных листов по уходу

за заболевшим ребенком. Как показали опросы, почти половина населения не знает о «родительском» характере отпуска, а треть считает, что такой отпуск может быть предоставлен только матери. Причем молодые люди осведомлены об этом существенно хуже, чем мужчины и женщины среднего и старшего возраста.

Расширение неформального сектора

Неформальная занятость — наименее социально защищенная и наиболее дискриминационно опасная форма занятости. Здесь часто нарушаются права работников:

- не предоставляются законодательно установленные социальные льготы;
- не гарантированы оплата труда и продолжительность занятости;
- отсутствуют трудовые контракты;
- условия труда часто тяжелые и немеханизированные, работники не имеют права на государственное пенсионное обеспечение в старости.

При этом неформальная занятость фактически не предусматривает никакой формальной защиты работниками своих трудовых прав.

Неформальная занятость бывает двух видов: документально не оформленная занятость на легально существующих предприятиях и работа (естественно, тоже неоформленная) на «теневых» предприятиях, невидимых для государства и большинства профсоюзных объединений.

В последние два десятилетия в России неформальная занятость приобрела огромные масштабы: сегодня в нашей стране каждый пятый работник не имеет официального оформления своей занятости. А всего в этом секторе в конце 2009 г. было занято 15 млн чел. При этом для большинства занятых это единственное место работы.

На первый взгляд, проблемы неформальной занятости больше касаются мужчин. Ведь среди неформально занятых женщин все

же меньше (7 млн чел., или 46 % занятых). Но для женщин в силу их биологических особенностей, связанных с репродуктивной функцией и материнством, неформальная занятость таит больше рисков и опасностей, чем для мужчин. Именно из-за материнства женщины испытывают большие потребности в социальном страховании, а также в получении льгот, связанных с беременностью, родами и кормлением грудью (а по факту еще в отпуске по уходу за малолетним ребенком и больничных по уходу за больными членами семьи), которые установлены законодательством для занятых женщин. При неформальной занятости большинство женщин лишены этих социальных завоеваний.

Сексуальные домогательства на рабочем месте

Одна из самых «закрытых» гендерных проблем в сфере труда — сексуальные домогательства и принуждение к сексуальным контактам на работе. Эта проблема не нова для нашей страны, но возможность ее обсуждения появилась относительно недавно — только с началом радикальных экономических изменений в стране. Но до сих пор как среди населения, так и среди представителей властных структур нет к ней однозначного отношения.

Проблема касается в основном женщин. О масштабах ее распространения можно только догадываться. Пик «остроты» пришелся, вероятно, на лихие 1990-е годы. Тогда значимая часть рекламных предложений о вакансиях, публикуемых во всех газетах, содержала «особые» требования к претендентам, вернее к претенденткам («европейская» внешность, вес и пр.). Но и сегодня, по данным опросов, каждая четвертая женщина в российской провинции и каждая третья в Москве и Санкт-Петербурге подвергались сексуальным домогательствам на работе¹.

Больше половины мужчин и абсолютное большинство женщин считают, что при отказе в таких домогательствах женщина рис-

¹ Территория молчания. Доклад национальной независимой комиссии по правам женщин и проблеме насилия в отношении женщин в России. М.: 2009. www.anna-center.ru/ru/component/

кует потерять работу, жертвует профессиональной карьерой, размером заработной платы¹.

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА — поведение сексуального характера, затрагивающее достоинство женщины или мужчины. Носит чрезмерный, агрессивный и оскорбительный характер для объекта домогательств, особенно когда неприятие или принятие такого поведения оказывает влияние на последующие решения, касающиеся трудоустройства или условий работы объекта домогательств. Сексуальные домогательства на рабочем месте, дома или в других местах становятся насилием на сексуальной почве, если они сопровождаются физическим или психологическим насилием или угрозами.

Широкому распространению проблемы способствует и безнаказанность. С одной стороны, сами жертвы крайне редко обращаются за помощью в милицию или в общественные организации. С другой стороны, поскольку доказать такое преступление очень сложно, милиция всячески препятствует заведению по ним уголовных дел.

Не стоит забывать, что в российском обществе существует несколько распространенных мифов о сексуальных домогательствах на рабочем месте, оправдывающих это явление. Например, есть миф о том, что домогательство к женщине — это нормальное поведение для мужчин, или о том, что женщины используют сексуальные услуги как способ продвижения по служебной лестнице. Более того, в случае возникновения проблемы общественное мнение часто бывает отнюдь не на стороне женщины, поскольку считается, что многим женщинам нравится такое поведение со стороны мужчин.

¹ Россия: насилие в семье — насилие в обществе. М.,: UNIFEM, UNFPA, 2002. С. 44.

Наталья, 50 лет, Алтайский край

Я экономист, к начальникам хожу редко, только когда нужно что-то подписать. И вот однажды пришла к нашему начальнику подписать документы, зашла в кабинет, села на стул. Он встал, закрыл дверь на ключ. Он говорит: «Встаньте, закройте глаза». Я встала, закрыла глаза. Я особо не понимала, к чему это все идет. Он кинулся на меня обнимать, целовать. Я отбивалась и говорю: «Откройте дверь, я сейчас буду кричать. Хуже будет». Он дверь открыл и пытался все перевести в шутку... Я потом консультировалась у знакомого юриста. Он мне сказал, что за это бывает, но доказать домогательство очень сложно

Мониторинг прав женщин в РФ: тысяча женских историй. М., 2008. С. 135.

Профсоюзные организации крайне ограничены в своих возможностях реагировать на эту проблему в случае ее возникновения в трудовом коллективе, так как в ТК РФ нет каких-либо статей по этой проблеме.

6. ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Дискриминацию в сфере труда определяют как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального положения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Надо сказать, что перечень признаков, по которым формируется дискриминация, постоянно растет. Наиболее «старыми» дискриминационными признаками являются раса и пол. В последние годы в связи с ростом числа социальных и экономических рисков перечень этих признаков пополнился за счет статуса инвалида, ВИЧ-положительного статуса, возраста, а в ряде стран сексуальной ориентации.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ГЕНДЕРНАЯ (ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА) — любое различие или предпочтение, основанное на признаке пола или на принятых в обществе гендерных ценностях, нормах и стереотипах и оказывающее отрицательное воздействие на равенство возможностей и обращения. Дискриминация по признаку пола может также возникнуть, когда гендерно нейтральная политика и практика оказывают несоразмерно большое негативное влияние на наиболее незащищенную группу населения, чаще всего — женщин.

Дискриминация по признаку пола — разное отношение к работникам, обладающим одинаковыми профессионально-квалификационными характеристиками, возникающее из-за того, что эти работники мужчины или женщины.

В нашей стране дискриминация в сфере труда законодательно запрещена, но ее широкое фактическое распространение остается очень серьезной проблемой для России. Особому риску дискриминации подвергаются люди — обладатели одновременно нескольких дискриминационно опасных признаков. Например, женщины предпенсионного возраста ощущают на себе двойной гнет дискриминации и как женщины, и как лица старших возрастов, или женщины-инвалиды, которых могут дискриминировать одновременно и как женщин, и как инвалидов.

Дискриминация может быть прямой и косвенной. Когда говорят о прямой дискриминации, то чаще всего имеют в виду неравенство положения мужчин и женщин. Она определяется непосредственно законом, правилами или практикой. Трудовое законодательство в этом смысле в России замечательное и дискриминации не допускает. Иное дело практика. Например, есть случаи разной оплаты труда мужчин и женщин за одинаковый труд (об этом поговорим ниже), и это прямая дискриминация.

Если же разная оплата труда мужчин и женщин возникает в результате неравного их доступа к высшим должностям, высокооплачиваемым профессиям, а также традиционно более высокой оплаты «мужских» профессий по сравнению с «женскими» (хотя кто доказал, что труд учителя менее ценен, чем труд мили-

ционер, и поэтому должен оплачиваться хуже), это косвенная дискриминация.

Иногда закон и правила выглядят вполне нейтрально. В них не делается никаких специальных оговорок о положении мужчин или женщин, ущемляющих права и возможности тех или других. То есть закон или правила формально гендерно нейтральны. Но когда этот закон или правила начинают действовать, они могут по-разному влиять на положение мужчин и женщин. И это тоже косвенная дискриминация. Примером может служить введение в России накопительного элемента в обязательное государственное пенсионное страхование. При разном возрасте выхода на пенсию мужчины и женщины имеют разные возможности накопления таких пенсий.

В сфере труда различают несколько основных видов дискриминации:

- при приеме на работу, когда женщин при прочих равных условиях последними берут на работу;
- при профессиональном продвижении (должностном продвижении, повышении квалификации), когда женщины явным или неявным образом ограничиваются в повышении по службе, повышении квалификации и пр.;
- в оплате труда, когда женщины получают более низкую оплату, чем мужчины, при выполнении одной и той же работы;
- при увольнении, когда женщин при прочих равных условиях увольняют в первую очередь.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРЯМАЯ возникает в результате применения законов, нормативных документов или практики и выражается в явно различном отношении к мужчинам и женщинам.

ДИСКРИМИНАЦИЯ КОСВЕННАЯ означает, что нормы и практика, которые на первый взгляд являются гендерно нейтральными, в реальности ущемляют представителей одного пола.

Поскольку дискриминация женщин в сфере труда — это проблема, связанная не только с правовым регулированием, но и с сохранением традиционного разделения труда в обществе, сло-

живших патриархатных гендерных ролей и стереотипов, решение ее невозможно только укреплением законодательства и улучшением его исполнения. Борьба с дискриминацией женщин должна проходить по двум направлениям. С одной стороны, необходимо требовать максимального выполнения российского трудового законодательства, а с другой — всемерно стремиться к гендерному выравниванию ролей не только в общественной сфере, но и дома.

Дискриминация при приеме на работу

Дискриминация женщин при приеме на работу возникает тогда, когда мужчин при всех прочих равных условиях берут на работу в первую очередь.

В нашей стране неравенство при приеме на работу — один из наиболее распространенных видов дискриминации. Это может иметь место на любой стадии процедуры найма, от рекламного объявления о наличии вакансии, отбора кандидатов до конечного этапа — оформления работника. Дискриминация женщин при приеме часто начинается уже в тот момент, когда работодатель дает объявление о наличии вакансии у него на предприятии. Во многих таких объявлениях, размещаемых в средствах массовой информации, напрямую указывается не только пол желаемого работника, но подчас его (ее) возраст, а порой и предпочтительная внешность (последнее требование выдвигается только тогда, когда работодатель хочет нанять на работу женщину).

Примерами таких объявлений могут служить объявления о вакансиях, опубликованные в газете «Работа для Вас», издаваемой в Москве.

**Пример объявления о вакансии, включающего
три дискриминационных положения**

Требуется администратор. Первомайская, срочно в сеть универсамов «СамБери». **Жен. 24-40 лет, славянская внешность**, опыт работы с продуктами питания, знание ассортимента, ПК пользователь (желательно), опыт работы с коллективом от 10 человек. график работы 2/2 с 9 до 23, з/п 25 000 руб. + соц.пакет + премии. **Оформление по трудовой. Соблюдение ТК РФ.**

Работа для Вас 2010. 11 марта. № 18 (2224). С. 27.

**Пример объявления о вакансии,
включающего два дискриминационных положения**

Требуется начальник отдела продаж. Перово. Требуется в опт. компанию по продаже яйца, мяса. Требования: **мужчина 30-45 лет**, с опытом руководящей работы, продвижения продуктов питания, логистика, знание компьютера 1С. 3/п договорная.

Работа для Вас. 2010. 11 марта. № 18 (2224). С. 37.

Как видно из приведенных примеров, каждое объявление о наличии вакансии содержит как минимум два прямых дискриминационных положения. В первом примере таких положений три: дискриминация по признаку пола, по возрасту и расе (все три типа дискриминации запрещены трудовым законодательством).

О том, насколько вопросы дискриминации не осознаются работодателями, свидетельствует тот факт, что работодатель, опубликовавший это объявление и заложивший в него сразу три дискриминационных признака, уверяет претендентов в том, что он гарантирует соблюдение трудового законодательства.

Во втором примере дискриминационных положений два (дискриминация по признаку пола и возрасту). Как правило, работо-

датели объясняют появление подобных объявлений желанием сэкономить время соискателей на подбор будущей работы.

Существует несколько исключений, когда работодатель вправе подать объявление или иным образом определить критерии отбора претендентов для приема на работу, особым образом оговорив пол и возраст претендентов. Например, пол предполагаемого работника можно оговаривать при заполнении вакансии по профессиям, на которых запрещен труд женщин, или если работа на данном месте подразумевает перенос тяжестей вручную выше нормы, оговоренной законодательством для женщин.

Считается, что пол и возраст претендента можно оговаривать при подборе работника для выполнения таких производственных функций, которые однозначно не могут выполнить работники другого пола или возраста (молодой актер на роль молодого мужчины или молодая актриса на роль молодой девушки и пр.). В западных странах пол претендента можно оговаривать для соблюдения приличий и уединенности (например, позволено различать пол уборщиков и смотрителей туалетов). Правда, в нашей стране это правило часто не работает, поскольку уборщицы и смотрители и мужских, и женских общественных туалетов — женщины (работа непрестижная и мало оплачиваемая).

Засилье дискриминационных объявлений о вакансиях, печатающихся в самых разных газетах, объясняется, главным образом, отсутствием четкой нормы в трудовом законодательстве, запрещающей публикацию такого рода материалов.

К сожалению, дискриминационность объявлений о вакансиях не заканчивается только противозаконными требованиями к полу, возрасту и внешности соискателя. Углубленный анализ поданных объявлений показывает, что в среднем по вакансиям, предназначенным «для женщин», предлагается существенно меньшая оплата труда, чем в среднем по «мужским» вакансиям.

В городском центре занятости женщинам в основном предлагается работать в государственных структурах, где заработки небольшие. Это учителя, воспитатели детских садов с зарплатой 2000 и 3000 руб. (что значительно ниже прожиточного минимума), нянечки, медсестры, мойщицы посуды и т.д. Мужчин же чаще приглашают работать на частные предприятия, на руководящие должности, где заработки значительно выше.

Количество имеющихся в городском центре занятости вакансий с зарплатой выше 6000 руб. для женщин составило за полгода 640 мест из 2142 (это всего около 30 %), а для мужчин — 1129, что составляет 53 %.

Если же рассматривать вакансии с зарплатой от 10 000 руб. (это примерно равно средней зарплате по Новгородской области в целом — 10 082 руб. за первое полугодие 2007 г.)¹, то мужские вакансии с такой зарплатой составляют большинство — 81,7 %, тогда как женские — всего 5,6 %.

Мониторинг реализации права на труд женщинами Новгородской области: Материалы к конференции. Великий Новгород, 2007.

Выявление подобной дискриминации возможно только на основе анализа больших массивов информации при помощи специальных методов ее обработки.

Прямая дискриминация женщин в доступе к занятости проявляется в нежелании работодателей нанимать их на работу. По разным оценкам, от трети до половины всех работодателей считают, что обремененность семейными обязанностями снижает ценность женской рабочей силы, поэтому они предпочитают работников, готовых к повышенным нагрузкам и сверхурочным работам и при приеме на работу отдают предпочтение мужчинам, не считая это проявлениями дискриминации.

¹ Данные экономического комитета Администрации Новгородской области. (Вход № 831 от 31.08.2007). Средняя зарплата по крупным и средним предприятиям Великого Новгорода — 13 024 руб.

Но даже если работодатели согласны взять на работу женщин, многие из них стремятся брать только тех, кто свободен от семейных обязанностей. При этом многие владельцы частного бизнеса искренно не понимают, почему на «своем» предприятии они не могут нанимать работников так, как им хочется. Поэтому при приеме на работу достаточно типичной является ситуация, когда работодатель задает женщине, ищущей работу, вопросы, касающиеся ее семейного положения, числа детей, их возраста, намерения женщины в ближайшем будущем иметь еще детей и пр. (мужчинам подобные вопросы не задаются). Основным «оправданием» таких вопросов, как правило, является забота — желание узнать, чем можно будет помочь будущей работнице. В реальности «неудобные» для работодателя ответы (наличие маленького ребенка, намерение иметь еще детей и пр.) — повод для дискриминационного отказа женщине в трудоустройстве.

Если женщина молодая и у нее есть семья и дети, то отказ в приеме на работу, как правило, связан с опасениями работодателя о том, что маленькие дети часто болеют и женщина будет вынуждена делать перерывы в занятости для ухода за ними. Если семьи и детей у молодой женщины нет, то ее все равно не берут уже из опасения, что она рано или поздно выйдет замуж, родит ребенка (придется обеспечивать ей социальные льготы, а затем, когда ребенок подрастет, он может болеть, и мать будет вынуждена делать перерывы в занятости). Пожилых женщин не нанимают тоже. Чаще всего подобные «случаи» происходят на небольших частных предприятиях и при неформальной занятости.

Жестко закрепленное в российском обществе традиционное разделение труда, по которому все домашние заботы лежат только на женщине, не позволяет работодателю даже предположить, что какими-то льготами для работников с семейными обязанностями, может воспользоваться и мужчина. Но если предположить, что российские мужчины по примеру скандинавских мужчин стали бы больше уделять внимания и времени воспитанию и уходу за детьми, стали бы чаще, чем сегодня, пользоваться льготами для работников с семейными обязанностями, причин для дискриминации женщин стало бы меньше.

При приеме на работу в наиболее тяжелом положении оказываются беременные женщины. Как показывает практика, их права нарушаются не только на малых и средних предприятиях частного бизнеса и в неформальной занятости, но даже на крупных частных и государственных предприятиях и в организациях.

Если женщину все же берут на работу, это не означает соблюдения всех ее прав.

Уже много лет в России практикуется дискриминационное в отношении женщин (и особенно женщин детородного возраста) оформление приема на работу. В этом случае работодатель, принимая на работу женщину, «страхуется» от ее возможной беременности, родов, а точнее от ее возможного ухода в декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком. Подобное «страхование» может проходить в различных формах. Например, женщине могут предложить написать два заявления: одно о приеме на работу, другое — об увольнении по собственному желанию «с открытой датой». В случае беременности работодатель может просто достать из стола написанное ранее заявление об уходе, проставить дату, и беременная женщина оказывается на улице.

Кроме того, немало случаев, когда женщин вынуждают давать «устные обязательства» не беременеть в течение какого-то периода, в случае беременности выйти на работу раньше срока или не использовать больничные листы по уходу за больным ребенком и пр. Все это абсолютно незаконно.

Дискриминация при повышении квалификации и должностном продвижении

Одной из главных причин существования вертикальной сегрегации, о которой говорилось ранее, является дискриминация женщин в профессиональном росте (должностном, карьерном продвижении), ограниченном доступе к престижным и высокооплачиваемым профессиям, ограничении их возможностей в повышении квалификации. В подавляющем большинстве случаев это косвенная дискриминация, а ее проявления могут быть различны.

«СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК» — это неформальный барьер, существующий на некотором уровне должностной лестницы, затрудняющий, а порой и делающий невозможным карьерное продвижение женщин. «Стеклянный потолок» нигде не прописан, а основан на традиционных гендерных стереотипах о непригодности женщин к руководящей и ответственной работе. Он ограничивает доступ женщин к высшим постам и должностям, которые предполагают ответственную работу и высокую зарплату.

«Стеклянный потолок» наиболее «эффективно» работает против продвижения женщин там, где в коллективных договорах не прописаны процедуры отбора кандидатов на продвижение (или эти процедуры прописаны гендерно асимметрично, то есть не дают возможности объективной и справедливой оценки кандидатур исходя из их профессионально-квалификационных характеристик, производственных успехов, опыта и качества работы). А также там, где не отработаны процедуры информирования всех заинтересованных сотрудников о системе продвижения. Это случается достаточно часто, поскольку такие процедуры, как правило, создают структуры, принимающие решения и состоящие в основном из мужчин (или почти полностью из мужчин). В этом случае отбор претендентов на продвижение формируется в соответствии с «представлениями», договоренностями и стереотипами, которые мешают признать профессионализм и квалификацию женщин. Ведь в нашей стране, несмотря на почти столетнее законодательно закрепленное равноправие мужчин и женщин, отнюдь не все мужчины готовы согласиться с тем, что женщина имеет право на успешную профессиональную карьеру.

Кроме того, при должностном повышении, особенно в высоко коррумпированном обществе, все большее значение имеют не квалификация или лидерские черты характера, а личная преданность и «проверенность в деле», опыт совместной работы (а иногда и отдыха) и пр. Женщины с их относительно большей законопослушностью плохо вписываются в подробный порядок вещей.

Из интервью с депутатом-мужчиной:

«Женщина предназначена к деторождению, но не к управлению семьей. На мужчине лежит основная функция. Мужчина по гормональному фону лидер, боец. У женщин это исключение. Управленцы высшего звена — это мужчины, в них это заложено природой. Женщина — помощница».

Дискриминация женщин в современной России. Дорога к равенству. Проблемы дискриминации по признаку пола. Сборник докладов о событиях 2002 года.

И даже там, где процедуры отбора прописаны «гендерно нейтрально», реальное их выполнение может существенно отклоняться в сторону «субъективности». И тогда опять отбор претендентов на продвижение формируется в соответствии с «представлениями», договоренностями и стереотипами, которые мешают признать профессионализм и квалификацию женщин.

Дискриминация женщин в должностном продвижении бывает связана не только с «верхними» ограничениями в карьере. У этой дискриминации есть и еще одна форма: сдерживание роста женщин на начальных этапах этой карьеры. Эта форма получила название «липкий пол».

Сравнение траекторий мужских и женских карьер показывает, что у мужчин рост на ранних этапах карьеры существенно больше, чем у женщин (в экономически развитых странах эта зависимость существенно повлияла на увеличение возраста матери при рождении первого ребенка: женщины стараются сначала сделать карьеру и только затем рожать). Формированию «липкого пола» во многом способствует трудоустройство молодых женщин на бесперспективные (или малоперспективные) в профессиональном плане рабочие места, худшие рабочие места, с меньшей оплатой труда.

Еще одна очень важная причина сдерживания карьерного роста женщин — существование их самодискриминации в своем должностном продвижении. Стереотипы «я не смогу», «да какой из меня начальник» распространены среди российских женщин достаточно широко. И они сдерживают усилия женщин в по-

строении собственной карьеры, даже если эти женщины профессионально и квалификационно готовы к продвижению.

Примером косвенной / скрытой дискриминации женщин с маленькими детьми при обучении (с целью повышения квалификации или при переводе на более высокую должность или более высоко оплачиваемую и престижную профессию) может также считаться организация на предприятии такого обучения во вне-рабочее время и без обеспечения присмотра за малолетними детьми на время обучения.

Не так уж мало случаев, когда тормозом для женской карьеры становится отпуск по уходу за маленьким ребенком. Ведь такой отпуск может продолжаться и два, и три года. После этого женщинам очень трудно возвращаться на работу без переподготовки или хотя бы кратковременных курсов повышения квалификации. Часть женщин по семейным обстоятельствам вынуждены менять профессию, а это тоже переподготовка. Нужно помнить, что в настоящее время региональные государственные службы занятости организуют специальные программы для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком, по повышению их квалификации и переобучению профессиям, востребованным на рынке труда.

Дискриминация в оплате труда

В этом разделе речь пойдет только о прямой дискриминации женщин в оплате труда. То есть только о тех случаях, когда у мужчин и женщин заработная плата различается, хотя они занимаются одинаковым трудом, в одинаковых условиях, одинаковое время и в рамках одного предприятия. Такая неравная оплата за равный труд фактически невозможна на государственных предприятиях и организациях. Жестко формализованное составление штатного расписания, оплата в соответствии с тарификационной сеткой делают невозможной практику дискриминации женщин в оплате труда. На таких предприятиях различия в оплате труда мужчин и женщин могут быть сформированы в небольших масштабах за счет неравного размера премий и других выплат, которые производятся помимо заработной платы.

Вопрос к директору кадрового агентства: «Различаются ли вакансии для мужчин и женщин по зарплатам?».

Ответ: «Еще как... еще как... У меня было однажды (нужен был) контролер счетчиков, мужчинам (предлагалась зарплата) 8 тысяч, а женщинам — 4,5 тыс. руб. Я говорю: ну какая разница, и та снимет показатели, и этот... «Нет, ну мужчина, он посмотрит, в порядке ли счетчик?». Так ведь и опытная женщина ведь тоже посмотрит!».

Мониторинг реализации права на труд женщинами Новгородской области: Материалы к конференции. Великий Новгород, 2007.

Иное дело — частные предприятия, где система оплаты труда и размер заработной платы во многом зависят от воззрений самого работодателя. И если он считает, что «мужчина должен получать больше потому, что ему нужно кормить семью», то на одну и ту же вакансию мужчинам может предлагаться зарплата выше, чем женщинам. Поэтому на таких предприятиях прямая дискриминация женщин в оплате труда хотя и не повсеместна, но не является таким уж редким явлением.

Сегодня на многих частных предприятиях стало практиковаться закрытие информации о том, сколько получает тот или иной сотрудник. Нередки и случаи выплаты сотрудникам заработной платы двумя частями: одна «белая», маленькая, и ее размер известен всем (и может быть одинаковым у всех, кто занят одинаковым трудом), другая — «серая», «в конверте», ее размер не оглашается и может быть любым. Все это существенно осложняет борьбу против дискриминационной оплаты труда.

Вопросы равной оплаты за труд равной ценности наиболее часто возникают и особенно трудно решаются в неформальной сфере.

Дискриминация при увольнении

Сегодня в нашей стране дискриминация женщин при увольнении теснейшим образом связана с правами женщин на охрану материнства и правом на отпуск по уходу за ребенком до полутора и трех лет. Частота нарушений зависит от формы собственности и размера предприятий. На государственных, муниципальных предприятиях нарушений меньше, на частных (особенно средних и мелких) — больше, в неформальной сфере фактически беспредел. Эксперты утверждают, что в последние годы, то есть в период кризиса, число незаконных увольнений молодых мам многократно увеличилось. Так, по данным общественной организации «Петербургская эгида», в 2008 г. к ним обратилась только одна молодая мама, которая столкнулась с дискриминационным увольнением. В 2009 г. таких обращений было уже более двухсот. И это только вершина айсберга, поскольку значительная часть незаконно уволенных беременных и матерей с малолетними детьми не стали никуда обращаться.

Поскольку увольнение беременной женщины является грубым нарушением законодательства и может караться по уголовной статье, часть работодателей, узнав о беременности своей работницы, всеми правдами и неправдами стараются вынудить ее уйти с работы, написав заявление об увольнении «по собственному желанию». Такие работодатели начинают оказывать на женщину давление, угрожать. Если она не выдерживает, поддается и пишет подобное заявление, то потом доказать незаконность такого увольнения, его дискриминационность очень трудно даже в суде. Поэтому основное правило беременной женщины — не поддаваться давлению и не писать никаких заявлений об уходе, если только она сама не хочет этого по каким-либо причинам.

«Я собралась рожать второго ребенка, но в фирме, когда я еще устраивалась, директор нам поставил условия: декретные, квартиры, садики — всего этого не будет. В контракте декретный не оговаривался, но меня предупреждали, что беременеть нельзя, либо ты уходишь... Мне пришлось выбирать или работу, или рожать детей. Я принесла справку, что не могу ездить в командировки. Пятый месяц был беременностью, токсикоз и так далее. Директор сразу сказал, что я знала, что должна уволиться. Я написала заявление об увольнении. Была очень расстроена, но что сделаешь. Я вообще без всего осталась, ничего не получала, ни родовых, ни после, никаких пособий, никаких чеков».

Дискриминация женщин в современной России. Дорога к равенству. Проблемы дискриминации по признаку пола. Сборник докладов о событиях 2002 года.

Еще одной типичной (и уже много лет применяемой) схемой «законного» увольнения молодой матери является следующая: женщина после родов и нахождения в отпуске по уходу за ребенком выходит на работу на пару дней или недель (этим формально соблюдается законодательно установленная гарантия ее возвращения на прежнее рабочее место), после чего ее увольняют. Формально «придраться» к подобному увольнению очень трудно. Эти схемы применяются на тех предприятиях, где хотя бы частично выполняется трудовое законодательство. Женщины, занятые в неформальном секторе, отмечают полное отсутствие каких-либо гарантий. Здесь работодатели не выставляют никаких «схем», а просто выгоняют беременную женщину за порог: «Ты работаешь сегодня последний день».

4 марта 2010 г., в канун Международного женского дня, в Санкт-Петербурге под бой барабанов и звуки свистков прошла уличная акция матерей, пострадавших от трудовой дискриминации. Несмотря на то что городские власти разрешили участие в митинге десятерым пострадавшим мамам, акция собрала более 50 человек. На улицу вышли не только уволенные и оставшиеся без пособий на детей матери, но и представители общественных организаций, профсоюзов. Поддержать протестующих пришли и мужчины. Собравшиеся держали в руках плакаты: «Я забеременела, и меня уволили!», «Мой ребенок не полу-

чает пособия полтора года!», «Государство, тебе наплевать только на меня или на всех детей?», «Господа депутаты, вы тоже родители!», «Мы требуем закон о защите работающих мам!». Они скандировали «Не надо цветов! подарите закон!».

Петербургская эгида

Нарушение законодательства по охране материнства

Помимо нарушений прав при устройстве на работу и увольнении с нее, беременные женщины и женщины, имеющие малолетних детей, все чаще сталкиваются и с другими нарушениями своих прав.

В первую очередь, речь идет о невыплате работницам под разными предлогами пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка и т.д.

Еще одной достаточно распространенной практикой является выплата таких пособий в минимальном размере. Эта ситуация возникает, как правило, в результате полной или частичной выплаты зарплаты «в конверте».

Помимо нарушений прав женщин при выплате им пособий, огромное значение имеет нарушение их прав на более легкие условия труда в случае беременности. Эксперты утверждают, что если работодатель не готов изменить условия работы для беременной, то женщина либо соглашается трудиться в прежних условиях и в соответствии с прежним графиком, либо вынуждена уволиться.

Позитивная дискриминация в отношении женщин

Согласно ст. 4 Конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации женщин» (1979), временные меры, направленные на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, не считаются дискриминационными, однако эти меры не должны влечь за собой сохранение неравноправных или дифференцированных стандартов. Эти меры долж-

ны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного отношения.

Специальные меры, направленные на охрану материнства, не считаются дискриминационными. В российском трудовом законодательстве существует целая система мер по охране материнства, которые во многом соответствуют международным нормативам: это перевод беременных женщин на работу в благоприятные условия труда, отпуск по беременности и родам и пр.

Классическим примером позитивной дискриминации является система запретов занятости женщин по целому списку профессий с неблагоприятными условиями труда. Сами женщины неоднозначно относятся к такому запрету, поскольку работа в неблагоприятных условиях имеет более высокий уровень оплаты, дополнительные «льготы» по выходу на пенсию. Особенно этот вопрос обостряется в период экономических кризисов, когда у безработных женщин запрет на занятость в неблагоприятных условиях труда ассоциируется в первую очередь с сокращением для них возможности получения работы.

Еще одним видом позитивной дискриминации женщин является дифференциация по признаку пола возраста при выходе на пенсию (для женщин 55 лет, для мужчин 60 лет).

История показывает, что в подавляющем большинстве случаев применение мер позитивной дискриминации какой-либо социально-демографической группы, в конечном итоге, приводит лишь к усилению дискриминационных практик по отношению к этой группе (иногда в прямой, но чаще в скрытой или косвенной форме).

Кроме того, в неформальном секторе экономики, который, как было уже сказано, значителен в России, меры позитивной дискриминации фактически не выполняются.

Глава 2

ТРУДОВЫЕ ПРАВА: В ЧЕМ ОНИ СОСТОЯТ И КАК ПРИМЕНЯЮТСЯ. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

1. ПРАВО НА ТРУД И НЕДОПУСТИМОСТЬ ДИСКРИМИНАЦИИ В МЕЖДУНАРОДНЫХ И РОССИЙСКИХ ПРАВОВЫХ НОРМАХ

Проблемы дискриминации женщин при найме на работу, их право на справедливую и равную оплату труда за равноценный труд по сравнению с мужчинами, создание благоприятных условий труда, а также экономических и социальных гарантий для успешного сочетания трудовых функций и материнства остаются неизменно актуальными во всем мире.

Этим проблемам уделяется большое внимание Организацией объединенных наций (ООН), Советом Европы (СЕ), Международной организацией труда (МОТ) и другими представительными и влиятельными международными организациями. Например, МОТ в первый же год своего существования (1919 г.) приняла Конвенцию № 3 «Охрана материнства», которая была пересмотрена в 1952 г. и действует в настоящее время (Конвенция № 103). Эта конвенция распространяется на женщин, занятых в промышленности, торговле, а также непромышленной сфере и сельскохозяйственных работах, включая надомниц. Она преду-

считывает продолжительность отпуска по беременности и родам не менее 12 недель (включая послеродовой отпуск не менее 6 недель), а также право на получение денежного пособия за счет средств системы обязательного социального страхования (либо за счет государственных фондов) и медицинской помощи. Конвенцией установлена и гарантия от увольнения в период отпуска по беременности и родам, а также право на перерывы для кормления ребенка.

Кроме того, МОТ были приняты конвенции, предусматривающие запрещение ночного труда женщин в промышленности (Конвенция № 89, 1948 г.), а также запрещение использовать женский труд на подземных работах в шахтах (Конвенция № 45, 1935 г.). Все эти нормы направлены на охрану здоровья женщин и создание для них благоприятных условий труда и нашли отражение и развитие в национальном законодательстве различных стран, включая и Россию¹.

Основополагающим принципом современного трудового права является *свобода труда*. Это означает, что только сам гражданин (независимо от пола!) определяет, в какой сфере ему проявить свои знания и способности, вступать ли ему в трудовые отношения с работодателем, заниматься ли предпринимательской или иной не запрещенной законом экономической деятельностью либо вообще не заниматься трудом. Свобода труда несовместима с *дискриминацией*. Только способности человека (как мужчины, так и женщины), его деловые качества, знания, опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении его по работе. Принцип равенства и недопустимости дискриминации в сфере труда является основной идеей Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных

¹ Международные правовые нормы имеют не только теоретическое, но и практическое значение, так как согласно Конституции РФ (ст. 15, п. 4) являются частью российской правовой системы и применяются судами при рассмотрении спорных вопросов, о чем указано в п. 2 постановления Пленума Верховного суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ратифицированной Россией в 1997 г.

Таким образом, Российская Федерация выражает приверженность основным международным трудовым принципам, имплементируя их в наше национальное законодательство. В России, как и в большинстве других стран, дискриминация по признаку пола, семейного положения, наличия детей запрещена Конституцией РФ и другими федеральными законами.

Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждения, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан...

Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Конституция Российской Федерации. Ст. 19.

Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию...

Конституция Российской Федерации. Ст. 37.

Трудовой кодекс РФ содержит специальную статью о *запрещении дискриминации в сфере труда*, в том числе и по признаку пола и семейного положения, чем подчеркивается особое значение этого принципа.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда».

Это означает, что только деловые качества (профессионализм, квалификация, знание, опыт, навыки, умение) должны учитываться при заключении трудового договора и установлении его условий. Никакие другие причины и обстоятельства не могут быть использованы работодателем как мотив для ограничений или, напротив, предпочтений, в том числе и при установлении оплаты труда, продвижении по службе, получении возможности профессионального обучения и повышения квалификации и т.п. Принцип равенства подчеркнут и терминологией, используемой в российском законодательстве о труде: у нас субъектом трудового правоотношения выступает *работник* без каких-либо половых, должностных или иных разграничений.

Гендерное равноправие должно проявляться и в соблюдении принципа *равного вознаграждения за равноценный труд*, согласно которому работа оценивается исключительно по объективным критериям, независимо от того, кто ее выполнил — мужчина или женщина.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда¹, а также право на защиту от безработицы.

Конституция РФ. Ст. 37.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 132 « Оплата по труду».

Наличие таких правовых норм и гарантий может быть использовано для борьбы с проявлениями дискриминации на практике, если они обнаружены в действиях работодателя, то есть имели «прямой», демонстративный характер, что нередко встречается. Но гораздо чаще мы сталкиваемся с проблемой скрытой, завуалированной, «непрямой» дискриминации. В связи со сложившимися стереотипами, подразделяющими работу и должности на «мужские» и «женские», непрямая дискриминация имеет негативные последствия для женщин в плане доступа к работе и продвижения в служебной карьере, профессионального обучения и оплаты труда. Существующие во всем мире явления профессиональной и отраслевой сегрегации непосредственно связаны с такой дискриминацией: как правило, женский труд приме-

¹ С 1 января 2009 г. федеральный МРОТ составляет 4330 руб. и пока остается без изменения. При этом надо учитывать, что с 2007 г. каждый субъект РФ вправе устанавливать свой собственный региональный МРОТ не ниже федерального, который должен учитываться работодателями. Размеры региональных МРОТ отличаются почти в 2,5 раза — от 4500 руб. в регионах Центрального федерального округа до почти 11 000 руб. на Дальнем Востоке.

няется в менее оплачиваемых отраслях и на менее престижных должностях («на вторых ролях»).

Статистика показывает, что в среднем в мире женщина зарабатывает всего 75 % от размера заработной платы мужчины. В России труд женщин оплачивается по сравнению с мужчинами еще ниже: они получают менее 65 % заработка мужчин. Это обусловлено не столько различиями в оплате труда при выполнении равноценной работы, сколько наличием существенной гендерной сегрегации в социально-трудовой сфере (более подробно см. главу «Гендерная дискриминация в сфере труда: общий обзор»).

Для большинства отраслей, в которых преобладает женский труд, характерен низкий статус работников, нищенские заработки, ограниченные возможности для профессиональной подготовки и повышения квалификации (неперспективные работы и должности). И несмотря на то что в последние годы женщин «признали» и стали допускать даже на самые высокие управленческие позиции, включая и пост главы государства (Аргентина, Германия, Финляндия и др.), эта проблема не теряет актуальности.

Не считается дискриминацией: установление различий, исключений, предпочтений, ограничений, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда».

Такие исключения из общих правил квалифицируются как *особенности* и рассматриваются в отдельных главах Трудового кодекса, как, например, гл. 41 «Труд женщин, лиц с семейными обязанностями».

Законодательство о труде содержит и другие правовые нормы, устанавливающие дополнительные «женские» гарантии и ограничения, связанные, как правило, с их физиологическими осо-

бенностями, в частности с выполнением детородных функций и материнством (беременность и роды, уход за новорожденными и малолетними детьми и т.п.), что также нельзя расценивать как дискриминацию. Напротив, эти гарантии призваны защитить и поддержать женщину в ответственный период материнства, обеспечить ей возможность сочетать профессиональные и семейные функции, что имеет огромное социальное значение.

Итак, и международные, и российские правовые нормы устанавливают, что дискриминация в сфере труда по мотивам пола, семейных обязанностей, беременности и материнства абсолютно недопустима и противозаконна. Соблюдение же установленных законами правовых и экономических гарантий обязательно.

Несмотря на существенные правовые гарантии, на практике дискриминация во всех ее проявлениях все еще остается огромной проблемой. Некоторые страны, пытаясь с ней справиться, даже принимают специальные законы о равенстве граждан и запрете дискриминационных действий.

Например, в конце 2008 г. такой закон был принят парламентом Эстонии. Этим законом гарантирована защита от дискриминации на основании расы, национальности, вероисповедания или убеждений, возраста, физических недостатков и сексуальной ориентации. Закон запрещает дискриминировать людей во всех сферах общественной жизни, в том числе при найме на работу, заключении трудового договора, назначении или избрании на должность. Также провозглашается защита от дискриминации при оплате труда, продвижении по службе, определении условий труда, при даче распоряжений, прекращении трудового договора или освобождении от должности, при предоставлении возможности прохождения переобучения или курсов повышения квалификации.

В России были разработаны и предложены к рассмотрению проекты аналогичных законов (Рострудом в 2007 г. и Самарской областной думой в 2010 г.), однако до настоящего времени они так и остаются лишь проектами. А как Вы думаете, помог бы такой закон искоренить проявления дискриминации, в том числе и в трудовой сфере?

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ. ГАРАНТИИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН ПРИ НАЙМЕ

Как мы знаем, российское законодательство о труде *de jure* не допускает дискриминации женщин, но *de facto* эта проблема существует. В частности, практика подбора персонала демонстрирует повсеместное распространение дискриминационного подхода к замещению определенных вакансий именно по таким основаниям, как пол, возраст, наличие детей, семейное положение, внешность и т.д.

По мнению МОТ, равные возможности занятости должны быть гарантированы трудящимся независимо от пола, как до процесса найма, так и во время него. Агентства по найму должны отклонять дискриминационные объявления-запросы со стороны работодателей, информировать их о законодательстве и национальной политике, провозглашающих равные возможности. При проведении тестов и собеседований всем кандидатам должны задаваться одинаковые вопросы. Решения, связанные с работой, не должны приниматься на основании семейного положения, и в заявлениях о приеме на работу (резюме) не должно быть графы о семейном положении¹.

В начале апреля 2010 г. депутаты Самарской областной думы внесли в Госдуму РФ законопроект, который запрещает распространять в СМИ информацию от работодателей дискриминационного характера по отношению к соискателям, что, по идее, должно искоренить применение дискриминационных критериев при подборе кадров и приеме на работу. Депутаты предлагают убрать из текстов объявлений о вакансиях информацию, касающуюся возраста, пола, семейного положения, регистрации по месту жительства и др., а за распространение такой информации применять штрафы. В отношении работодателей — физических лиц в размере от 2 тыс. до 2,5 тыс. руб., должностных лиц — от

¹ Конвенции МОТ: № 111 «Дискриминация в области труда и занятий», 1958; № 122 «Политика в области занятости», 1964; № 142 «Развитие людских ресурсов», 1975; № 181 «Частные агентства занятости», 1997.

4 тыс. до 4,5 тыс. руб., а юридических лиц — от 40 тыс. до 50 тыс. руб. Также предлагается подвергать наказанию СМИ, опубликовавшие дискриминационные объявления. Законопроект передан для рассмотрения в комитет Госдумы по информационной политике.

2.1. Необоснованные требования и отказ в найме

Так как по российскому законодательству женщинам-матерям и беременным женщинам гарантированы довольно существенные льготы, многие работодатели стараются избежать дополнительных хлопот и финансовых затрат на их предоставление. Видимо, поэтому у нас до сих пор большинство работодателей сначала предлагают заполнить «Анкету» или «Личный листок», которые уже давно признаны вне закона, где как раз есть все личные и семейные сведения, а уж потом принимают решение о допуске претендента на вакансию к собеседованию (интервью) или другим отборочным мероприятиям.

Нередко в процессе интервью кадровики задают вопросы о взаимоотношениях с супругом или причинах развода, мотивируя это «производственной необходимостью»: выявление личностных качеств претендента важно для выполнения трудовой функции (работа с людьми, обслуживание покупателей и т.п.). Вопиющим явлением, причем не только с правовой, но и морально-этической точки зрения, стало распространившееся в последние 10–15 лет требование подписки об отказе вступать в брак и беременеть в течение определенного срока.

Все эти действия работодателя (его представителей) противоправны, поэтому если женщина даже написала такую расписку, никаких правовых последствий для нее это не имеет: уволить ее никто не вправе¹. Не вправе и отказать ей в приеме на работу по мотивам незаполнения такого «личного листка», отказа отвечать на бестактные вопросы или не предоставления затребованного документа о семейном положении или наличии детей, справки об отсутствии беременности, равно как и отказа проходить

¹ Более подробно о порядке и правилах увольнений см. раздел «Гарантии при увольнении».

предварительный медицинский осмотр¹ на предмет выявления беременности. Все это не предусмотрено законом² и является не только дискриминацией, но и прямым нарушением прав.

Мы знаем (возможно, даже по собственному опыту), что одним из серьезных препятствий на трудовом пути женщин являются устоявшиеся представления о «мужских» и «женских» работах и должностях: *«Женщины работают — мужчины управляют!»*. При этом мы понимаем, что, нанимая человека, работодатель выберет из всех претендентов того, кто ему больше «по душе», кто, с его точки зрения, больше подходит для данной вакансии. И это его право, так как действует принцип добровольности вступления в договорные отношения. Однако отказ в найме должен основываться на объективных, прежде всего профессиональных и квалификационных мотивах. Важно знать и помнить, что *необоснованный отказ* в приеме на работу запрещен законом и может быть обжалован в судебном порядке³. Более того, отказ в найме женщине по мотивам беременности (например, выявленной в процессе предварительного медосмотра) или наличия детей до трех лет влечет за собой уголовную ответственность⁴.

Законом предусмотрено, что по требованию лица, которому отказано в приеме на работу, работодатель обязан в письменной форме сообщить ему причину отказа⁵. Разумеется, далеко не все кадровики спешат выполнить это требование и выдать документ, который может быть использован для обращения в суд.

¹ Согласно ст. 69 ТК РФ медицинские осмотры (обследования) при заключении трудового договора являются обязательными и проводятся только в предусмотренных законом случаях в соответствии со специальным перечнем (списком) должностей и работ с вредными факторами (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 г. № 83).

² При приеме на работу работодатель вправе требовать лишь те документы, которые перечислены в ст. 65 ТК РФ, а помимо перечисленных документов что-либо требовать запрещено (см. ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

³ Ст. 64 ТК РФ.

⁴ Ст. 145 УК РФ.

⁵ Ст. 64, ч. 5. ТК РФ.

Поэтому нередки случаи, когда люди обращаются с таким требованием в письменном виде через секретариат или канцелярию (где она есть) либо же отправляют его по почте заказным письмом с «описью вложения». Ведь важно доказать, что такое обращение было направлено работодателю, а он его проигнорировал.

Если же отказ в найме был «обоснован» дискриминационными мотивами, его тоже можно обжаловать в судебном порядке, но, откровенно говоря, доказать проявления дискриминации крайне сложно, так как работодатель, как правило, «не оставляет следов». Так обстоит дело практически везде, а не только у нас в России. Но правозащитники не падают духом, и дела о дискриминации при найме все чаще появляются в судебной практике, создаются прецеденты, накапливается опыт ведения таких дел. Одним из доказательств дискриминации как раз и является объявление о вакансии с указанием пола, возраста и т.п. в непредусмотренных законом случаях.

В судебной практике дел об обжаловании необоснованных отказов и дискриминации при найме пока еще не так много, но они уже есть, и это говорит о том, что норма действует и есть люди, которые знают свои права и готовы их защищать. Вместе с тем многие уверены, что, обратившись в суд, они получают решение, обязывающее работодателя принять их на работу. Следует понимать, что далеко не всегда суд вправе заставить работодателя вопреки его воле заключить трудовой договор, поэтому большие надежды на это возлагать не стоит. Но суд вправе вынести решение, во-первых, о привлечении работодателя-нарушителя к соответствующим видам ответственности (административной, уголовной), а во-вторых, о признании факта дискриминации и компенсации морального вреда лицу, чьи права были нарушены. И такие компенсации выплачивают. А Вы готовы обратиться в суд и попытаться отстоять свои права? Ведь каждое такое обращение создает судебную практику, которая так важна для формирования отношения к проблеме дискриминации в обществе, борьбы с устоявшимися стереотипами.

2.2. Ограничения применения женского труда

Как уже упоминалось, установление различий, исключений, предпочтений, ограничений, которые обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите, дискриминацией не является. Так, с учетом физиологических особенностей женского организма законодательством установлены определенные *ограничения* (а не *запрет*, как это было по КЗоТу) по применению женского труда в тяжелых и вредных условиях¹, а также в особых климатических и региональных² условиях. Запрещается труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей сверх установленных законом³. Эти нормы направлены на защиту здоровья женщин, создание для них наиболее благоприятных и безопасных условий труда, а поэтому не являются дискриминационными.

Но работодатели нередко по-своему понимают ограничения применения женского труда и устанавливают их самостоятельно. Стереотипы оказывают влияние и здесь. В подобных случаях нужно помнить, что устанавливать ограничения может лишь закон, к компетенции работодателя это не относится и его противоправные действия могут быть обжалованы как дискриминирующие.

¹ В настоящее время такие работы определяются «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. (№ 162). До утверждения новых перечней производств, работ, профессий и должностей с вредными, опасными условиями труда женщин следует обращаться к этому документу.

² Ст. 320, ТК РФ — для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, коллективным или индивидуальным трудовым договором устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя.

³ Предельно допустимые нормы поднятия и переноски тяжестей определены постановлением Совета министров — Правительства РФ от 06.02.1993 г. (№ 105).

Ограничивается применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 253. «Работы, на которых ограничивается применения труда женщин».

2.3. Испытание при приеме на работу

При найме стороны договариваются об условиях трудового договора, одним из которых может быть (но совсем необязательно) испытательный срок. Срок испытания, по общему правилу, не может превышать трех месяцев, а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей — шести. Согласно закону нельзя испытывать беременных женщин и молодых матерей, имеющих детей в возрасте до полутора лет¹. Даже если такое условие будет добровольно принято работницей, юридической силы оно не имеет. Это означает, что воспользоваться им для увольнения работодатель не сможет (разумеется, если ему было известно о беременности или наличии детей). Более того, если незаконное условие об испытании обнаружится в ходе проверки, работодателю грозит административное наказание.

Однако практика показывает, что, имея такую законодательно установленную гарантию, женщины не спешат ею воспользоваться. Узнав о беременности женщины, работодатель найдет тысячу благовидных предлогов не брать ее на работу (мы уже обсуждали эту проблему). Учитывая это, суды признают факт беременности, «выявленной» после заключения договора, основанием для признания недействительным условия об испытании. Таким образом, если испытание было установлено, но на момент, когда работодатель вознамерился им воспользоваться

¹ Ст. 70, ч. 4 ТК РФ.

(например, уволить работницу по неудовлетворительным результатам испытания¹), женщина оказывается в состоянии беременности (разумеется, об этом она должна сообщить работодателю, а еще лучше — подтвердить медицинской справкой), сделать этого он не сможет. Судебная практика рассмотрения трудовых споров показывает, что в случае увольнения женщины, подтвердившей состояние беременности на момент увольнения, ее восстановление на работе практически неизбежно.

При принятии судебных решений по трудовым спорам нередко возникает вопрос о злоупотреблении работником своим правом, под которым понимается сокрытие или искажение важных фактов, имеющих правовые последствия. Пленум Верховного суда РФ отметил в своем Постановлении «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 г., что злоупотребление правом недопустимо и работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий работника. Однако не считается злоупотреблением, если работница, умышленно скрывшая при приеме на работу свою беременность (по вполне понятным причинам), впоследствии поставит работодателя об этом в известность. Главное, что на момент принятия решения об увольнении он уже осведомлен об этом обстоятельстве и, соответственно, принимая решение, должен его учитывать. Более того, если на момент увольнения сама женщина не знала о беременности и, разумеется, ничего не сказала об этом работодателю, она все равно вправе ставить вопрос о восстановлении, т.к. важен сам факт на момент увольнения, подтверждаемый медицинским документом. В этом случае суд также примет решение о восстановлении женщины на работе, хотя никаких нарушений работодатель не допустил (ведь он ничего не знал). Не было злоупотребления правом и со стороны работницы (она тоже не знала).

Таким же образом рассматриваются споры об увольнении беременных и по другим основаниям, когда этот факт важен для предоставления правовых гарантий.

¹ Ст. 71 ТК РФ.

3. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА. СПЕЦИАЛЬНЫЕ «ДЕКРЕТНЫЕ» ОТПУСКА

Политика государства, провозгласившего себя социальным (ст. 1 Конституции РФ), должна быть нацелена на поддержку работников с семейными обязанностями, прежде всего женщин, т.к. в нашей стране основное бремя семейных обязанностей, включающих заботу о детях и других членах семьи, нуждающихся в уходе, традиционно несут именно женщины. Это касается и создания для них благоприятного режима работы и отдыха, позволяющего наиболее разумно сочетать выполнение трудовых и семейно-родительских функций. В российском законодательстве такие правовые нормы появились уже в начале 1980-х годов, и многие из них Трудовой кодекс унаследовал от КЗоТа.

Например, в ТК РФ предусмотрены такие меры, как установление по просьбе беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей, режима неполного рабочего времени, ограничение и запрещение направления их в служебные командировки, привлечения к ночным и сверхурочным работам, установление дополнительных оплачиваемых перерывов для кормления ребенка, льготный порядок предоставления очередных отпусков и др.

В последние десятилетия российское трудовое право постоянно развивается с учетом мировых практик и тенденций, одной из которых является гендерное равноправие. Поэтому практически все льготы и гарантии, связанные с выполнением семейных обязанностей, уходом за детьми и их воспитанием, предоставляются не только матерям, но и отцам, и другим лицам, фактически осуществляющим такой уход. Сугубо женскими остаются лишь льготы и гарантии, связанные с беременностью и родами.

3.1. Неполное рабочее время

Для беременных женщин, которым трудно работать полный рабочий день, а также для тех, кто осуществляет уход за ребенком или больным членом семьи, законодатель гарантирует обязательное установление режима *неполного рабочего дня*. При этом

размер заработной платы будет зависеть от *фактически* выполняемой работы (то есть, оплата будет производиться пропорционально отработанному времени, а средний заработок сохраняться не будет). Представление медицинской рекомендации или каких-либо подтверждающих такую необходимость документов для установления неполного рабочего времени для беременных или родителей несовершеннолетних детей законодательством не предусмотрено, поэтому требовать их работодатель не вправе. А вот необходимость ухода за взрослым членом семьи должна подтверждаться медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Важно помнить, что тем, кто работает неполный рабочий день, обязаны предоставлять все трудовые права и гарантии на общих основаниях: оплачиваемый основной и дополнительные (если положено) отпуска, больничные, исчисление стажа, в том числе и отпускного («рабочий год») и т.д. Единственное отличие от работы в режиме полного рабочего дня состоит в том, что оплата будет меньше, так как расчет производится из *фактического* среднего заработка.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 93. «Неполное рабочее время».

Однако следует иметь в виду, что такой режим работодатель обязан предоставить женщине лишь *по ее просьбе*, то есть при наличии ее *письменного заявления*. Инициировать установление режима неполного рабочего времени и «решать вопрос» в одностороннем порядке в этом случае работодатель не вправе.

3.2. Ограничение привлечения к работам за пределами установленной продолжительности и в ночное время. Ограничение направления в служебные командировки

Для создания наиболее благоприятных условий в плане сочетания трудовых и семейных обязанностей Трудовой кодекс устанавливает правовые гарантии, ограничивающие *привлечение к работе в ночное время (с 22 до 6 час.), сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни*. Гарантия состоит в том, что привлечение к таким работам допускаются *только с согласия самих работников, то есть заставить их никто не может*.

На кого же распространяется эта гарантия? Прежде всего, на матерей, чьи дети не достигли трехлетнего возраста. Если в семье воспитывается ребенок-инвалид или есть больной, за которым необходим уход в соответствии с медицинским заключением, гарантия предоставляется как женщинам, так и мужчинам. Таким же образом (независимо от пола) гарантия предоставляется одиноким родителям и опекунам, воспитывающим детей в возрасте до пяти лет. Кроме согласия работника соответствующей категории требуется соблюдение еще одного условия: такая работа допускается лишь при отсутствии медицинских противопоказаний, то есть не должна быть запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением¹.

Следует обратить внимание на процедурные требования действующего ТК (в старом КЗоТе этого не было) в отношении матерей, имеющих детей до трех лет: работодатель обязан *письменно ознакомить их с правом отказаться от таких работ*. То есть законодатель допускает привлечение женщин-матерей к ночным

¹ Ст. 96, 99, 113, 259 ТК РФ.

и сверхурочным работам, а также работам в выходные и праздничные дни, но только при наличии их добровольного и осознанного согласия, выраженного в письменной форме. В отношении других льготных категорий такие требования не установлены.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением <...>, матери и отцы, воспитывающие детей без супруга (супруги) в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 96. «Работа в ночное время».

Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. <...>

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. <...> При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 99. «Сверхурочная работа».

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. <...> При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 113. «Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни».

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. <...> При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 259. «Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни»

В Кодексе не указано, каким именно письменным документом должно подтверждаться ознакомление со своими правами и согласие работницы, имеющей ребенка до трех лет. Полагаем, что это может быть собственноручно сделанная ею *надпись на приказе работодателя*, например: *«Согласна приступить к работе в выходной день 20 ноября 2010 года. С правом отказаться от выполнения работ в выходной день ознакомлена. Подпись»*.

Имейте в виду, что издание приказа о привлечении конкретного работника к работе в выходной или праздничный день *обязательно* — никаких устных договоренностей! Приказ важен и потому, что в нем указывается порядок компенсации за такую работу (двойная оплата либо, по желанию работника, одинарная

оплата и другой день отдыха¹). К сожалению, бывает, что работодатель просит выйти в выходной, «откладывая» оформление приказа, а потом «забывает» компенсировать переработки. Доказывать свою правоту в такой ситуации работнику сложнее.

В законе сказано, что в случаях, когда работодателю известно о каких-либо медицинских противопоказаниях для данной работы, привлечение к ночным работам или работам сверх нормальной продолжительности категорически недопустимо. Разумеется, подобную информацию (медицинскую справку, заключение и т.п.) работодатель может получить только от самой женщины и по ее желанию. Если же справка не предоставлена и работодатель не знал об имеющихся медицинских проблемах, ответственности он не несет. Те же правила действуют и при направлении женщин-матерей в *служебные командировки*².

3.3. Запрещение привлекать беременных женщин к ночным работам и работам сверх нормальной продолжительности, направлять в командировки

В ч. 1 ст. 259 ТК РФ в отношении *беременных женщин* законодательством установлен прямой *запрет* на привлечение их к ночным работам, работам сверх нормальной продолжительности и направление в служебные командировки³. Это означает, что даже при наличии письменного согласия беременной женщины решение работодателя о привлечении ее к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также о направлении в командировку будет расцениваться как *незаконное*.

Правовая гарантия тем более усиливается упоминанием о недопустимости привлечения беременных женщин к работам сверх нормы в специальных статьях ТК, регулирующих эти вопросы:

¹ Ст. 153 ТК РФ.

² Статья 259 ТК РФ.

³ Статьи 96,99,113,259 ТК РФ.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 96. «Работа в ночное время».

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 99. «Сверхурочная работа».

Между тем нередко случаи, когда беременные женщины не настаивают на соблюдении установленных для них гарантий и соглашаются на командировки, сверхурочные работы, выходят на работу в ночные смены и в выходные дни. Иной раз они даже проявляют собственную инициативу — «просятся» в командировку или выйти в выходной. Почему это происходит? Прежде всего потому, что им нужна дополнительная оплата, особенно с учетом предстоящего определения «декретных» пособий, которые исчисляются из среднего заработка¹.

Но это не единственная причина, по которой беременные отказываются от своих прав. Нередко женщины идут на это из «карьерных» соображений, из опасения за свое профессиональное будущее, да и просто из боязни «оказаться за порогом» предприятия. Вот они и доказывают свою «профпригодность», невзирая на недомогания и вопреки интересам своих будущих детей!

3.4. Перевод на другую, более легкую работу

Беременности не болезнь, но у некоторых женщин протекает с осложнениями, сопровождается симптомами повышенной усталости, снижением работоспособности. В таких случаях закон гарантирует им создание более благоприятных, щадящих усло-

¹ Согласно Федеральному закону № 213-ФЗ от 24.07.2009 г. с 1 января 2010 г. максимальный размер пособия по беременности и родам увеличен до 34 583 руб. за полный календарный месяц. Ранее максимальный размер составлял 25 390 руб.

вий труда, а именно снижение норм выработки, перевод на более легкую и безвредную работу *с сохранением среднего заработка*, причем без ограничения временем (то есть до тех пор, пока имеются противопоказания).

Основанием для принятия таких мер является *медицинское заключение и личное заявление женщины*. Работодатель обязан подыскать обратившейся женщине работу в соответствии с медицинскими рекомендациями, причем немедленно. Если решение вопроса о переводе требует времени или же подыскать такую работу вообще невозможно, женщина освобождается от противопоказанной ей работы (то есть может вообще не приходить, т.к. обеспечить ее соответствующей работой и рабочим местом не могут). При этом средний заработок за ней сохраняется.

Наиболее распространенной и наименее решаемой проблемой перевода «на легкий труд» остается работа беременных на компьютере, хотя согласно санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам (СанПин 2.2.2/2.4.1340-03) со времени установления беременности им *нельзя находиться за компьютером более трех часов за рабочий день (смену)*. Как выполняют это правовое требование работодатели? Ответ на этот вопрос мы все знаем: никак! И это известно не только нам, но и государственным органам, ответственным за охрану труда и защиту трудовых прав граждан. К сожалению, их бездействие по этому немаловажному вопросу и порождает его игнорирование работодателями. Сами женщины также способствуют его «забвению», ничего не требуют от работодателей.

Закон устанавливает еще одну гарантию для беременных женщин. Работодатель обязан беспрепятственно отпускать их в медицинские учреждения для прохождения обязательной диспансеризации. Средний заработок за этот период также сохраняется за счет работодателя.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 25. «Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет».

Гарантии перевода на другую работу без потерь в заработке предоставляются также молодым работающим матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет. Разумеется, такой перевод возможен только по желанию женщины и на основании ее личного заявления. При этом сохранение среднего заработка гарантируется ей только до достижения ребенком указанного возраста, то есть полутора лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 254. «Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет».

3.5. Льготный порядок предоставления очередного отпуска

Существенной гарантией для беременных женщин является *льготный порядок предоставления ежегодного очередного оплачиваемого отпуска*. Как известно, общий порядок предостав-

ления такого отпуска предполагает отработку не менее шести месяцев у данного работодателя¹. Льгота для женщины состоит в том, что работница вправе использовать очередной оплачиваемый отпуск непосредственно *перед* или *после* отпуска по беременности и родам, а также после окончания отпуска по уходу за ребенком *независимо от продолжительности работы*. Это означает, что даже в случае, когда минимальный стаж для очередного отпуска еще не отработан, работодатель *обязан* предоставить ей такой отпуск *полностью* (не менее 28 календарных дней, если более длительный отпуск ей не положен) и *полностью его оплатить*. Для этого нужно лишь написать соответствующее заявление об отпуске и указать в нем основание, например дату предполагаемого отпуска по беременности (для убедительности можно приложить справку из женской консультации). Другие внеочередные периоды предоставления ежегодного отпуска (например, в начальной стадии беременности, когда многие женщины страдают от повышенной утомляемости, токсикоза и т.п.) рассматриваются на общих основаниях, то есть работодатель может, но не обязан предоставлять такой отпуск. Если женщина хочет воспользоваться своим оплачиваемым отпуском в послеродовой период, она вправе обратиться к работодателю с заявлением, уже находясь в отпуске по беременности и родам.

Наиболее распространенным нарушением является нежелание работодателя оплачивать внеочередные «незаработанные» отпуска: женщинам предлагается отдыхать без сохранения заработной платы, за свой счет. В таких ситуациях можно обращаться с жалобой на незаконные действия работодателя в трудовую инспекцию или органы прокуратуры, а доказательством может послужить Ваше письменное заявление с отказом. Но даже если никаких «отказных» резолюций руководителя на заявлении нет, в жалобе следует конкретно изложить ситуацию и подчеркнуть *факт* отказа удовлетворить вашу просьбу о предоставлении отпуска. Проверка работодателю обеспечена.

¹ См. ст. 122 ТК РФ «Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков».

Как мы знаем, многие льготы, связанные с выполнением семейных и родительских обязанностей, распространяются и на мужчин. В отношении внеочередного предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска действует гарантия для работника-мужчины, чья жена находится в отпуске по беременности и родам.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 260. «Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков».

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 122. «Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков».

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 123. «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков».

К «отпускным» гарантиям беременных женщин относятся также *запрещение отзывать* их из очередного отпуска. Что же касается разделения отпуска на части (очень распространенная практика последних лет), здесь никаких запретов и ограничений закон не устанавливает. По взаимной договоренности, при наличии согласия работницы, оформленного в письменном виде (заявление обязательно), такое разделение допускается в общем порядке. А вот *замена отпуска денежной компенсацией*, причем даже по просьбе беременной, категорически *запрещена*.

Не допускается отзыв из отпуска <...> беременных женщин.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 125. «Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска».

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам <...> (за исключением выплаты денежной компенсации при увольнении).

Трудовой кодекс РФ. Ст. 126. «Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией».

3.6. Отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения трех лет («декретные» отпуска)

Наиболее известной и широко используемой на практике гарантией для женщин является *отпуск по беременности и родам*, который работодатель обязан ей предоставить по ее *заявлению* и на основании *больничного листа*. На период отпуска выплачивается «декретное» пособие, размер которого исчисляется из среднего заработка женщины и составляет 100 % независимо от продолжительности работы (страхового стажа), но не более установленного государством максимального размера.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска 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 с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

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

Трудовой кодекс РФ. Ст. 255. «Отпуска по беременности и родам»

О форме личного заявления работницы (письменная или устная) в законе не говорится, но на практике чаще подают письменное

заявление с указанием дат отпуска в соответствии с листком не-
трудоспособности, представление которого *обязательно*. Одна-
ко в последние годы широко распространены случаи, когда бе-
ременные женщины, имея полное право на такой отпуск, не об-
ращаются к работодателю с заявлением о его предоставлении и
не приносят больничные листы, предпочитая работать «до по-
следнего». Одной из причин таких ситуаций является, конечно
же, финансовая: установленный государством «потолок» посо-
бия не позволяет высокооплачиваемым женщинам получить его
полностью. А терять не хочется!

Бывает и по-другому: не все понимают, что, продолжая работать
и получая заработную плату, они за этот период теряют право
на пособие по социальному страхованию («декретные»). Неко-
торые рассчитывают получить и то, и другое. Напрасно! Ведь в
табеле учета рабочего времени стоят «восьмерки» (рабочие
дни), а пособие выплачивается только в связи с прекращением
работы, т.к. является компенсацией утраченного на период
«декрета» заработка. Пособие выплачивается не из средств ра-
ботодателя, который, может, и не пожалел бы их для своей со-
трудницы, а из Фонда социального страхования, чьи ревизоры
строго следят за правильностью и обоснованностью выплат. Та-
бель легко проверить. Поэтому, если женщина принесла боль-
ничный позже указанного в нем срока начала отпуска, в заявле-
нии нужно указать *фактическое* начало его использования, и
бухгалтерия начислит пособие по факту.

Может ли работодатель «насильно» отправить женщину в «дек-
ретный» отпуск? Законом подобные ситуации не предусмотре-
ны и формально без личного заявления работницы и предъявле-
ния больничного листка издать приказ об отпуске по беремен-
ности и родам невозможно. Что же касается ответственности
работодателя, то в данной ситуации нарушений с его стороны не
усматривается. Вот если бы работодатель *отказал* женщине в
предоставлении такого отпуска по ее заявлению, тогда, разуме-
ется, его действия квалифицировались бы как грубейшее нару-
шение законодательства о труде и ему пришлось бы за это отве-
чать по всей строгости закона. К счастью, подобные идеи пока
еще ни у кого не возникали. А вот распоряжения об *отстране-*

нии женщины от работы (недопущении к работе) в связи с «большим сроком» беременности уже имеются. Такие действия работодателя могут иметь место только в строго ограниченных законом случаях, когда беременность (причем независимо от срока) в предусмотренном порядке признается противопоказанием для выполнения работы¹. Самостоятельно устанавливать такие ограничения и не допускать к работе беременную женщину работодатель не вправе.

Одновременно с пособием по беременности и родам выплачивается *единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности* (в 2010 г. его размер составляет 412,08 руб.). Кроме того, по месту работы одному из родителей еще выплачивается *единовременное пособие при рождении ребенка* (с 1 января 2010 г. — 10 988,85 руб.). Для этого нужно написать на имя работодателя заявление, к которому прилагаются копия свидетельства о рождении ребенка, справка из ЗАГСа о рождении ребенка и справка с места работы или учебы супруга о том, что он (она) не получал (а) такого пособия.

Еще одной популярной «женской» гарантией (несмотря на то что уже с 1990 г. она распространяется и на отцов, и на других членов семьи, фактически осуществляющих уход за ребенком) является предоставление *отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет*². Причем в период этого отпуска

¹ Ст. 76 ТК РФ предусматривает отстранение от работы при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. Например, беременность признана противопоказанием для выполнения работ с токсичными химикатами (Федеральный закон от 07.11.2000 № 136–ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»).

² В действующем Трудовом кодексе предусмотрен один «общий» отпуск по уходу за ребенком до трех лет в отличие от прежнего КЗоТ, в котором было два отпуска — «частично оплачиваемый до достижения ребенком полутора лет» и «без сохранения заработной платы от полутора до трех лет».

ка, но только до достижения ребенком полутора лет, по месту работы выплачивается *пособие по уходу за ребенком*. Пособие назначается на основании личного заявления и свидетельства о рождении ребенка и рассчитывается из среднего заработка работника в размере его 40 %. Размеры пособия имеют минимальный гарантированный размер (что важно для низкооплачиваемых работников), но также ограничены и максимальным размером, которые регулярно пересматриваются¹.

Пример

«Прошу предоставить мне отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с 26 ноября 2010 года. Прошу выплачивать мне пособие на ребенка до достижения им возраста полутора лет до 12 февраля 2012 г. Копию свидетельства о рождении ребенка прилагаю»

Дата

Подпись

Бывают случаи, когда работодатели устанавливают свои собственные доплаты (даже до среднего заработка) через коллективные договоры, локальные акты о труде, приказы; тогда пособие будет более ощутимой поддержкой для матери.

Отпуск по уходу за ребенком не влечет ограничений работника в трудовых правах. В частности, сохраняется рабочее место, этот период входит в общий трудовой и страховой стаж, кроме специального стажа, дающего право на досрочную трудовую пенсию, когда учитывается только фактически отработанное время. Не включается этот период и в стаж, дающий право на очередной отпуск. И это вполне логично, так как ежегодный оплачиваемый отпуск нужно «заработать» фактическим участием в трудовом процессе.

¹ С 1 января 2010 г. минимальное пособие по уходу за первым ребенком до полутора лет составляет 2060,41 руб., за вторым и последующими — 4120,82 руб. Максимальный размер пособия — 13 833,33 руб.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. <...>

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

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

Трудовой кодекс РФ. Ст. 256. «Отпуска по уходу за ребенком».

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается <...> время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 121. «Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска».

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет — достаточно распространенная гарантия, которой пользуются матери. Но с ее предоставлением связаны и распространенные нарушения, такие как «выведение за штат» отсутствующей работницы, недопущение ее к работе в случае досрочного выхода из отпуска, принудительные переводы на другую работу и даже понуждение к увольнению «по собственному желанию».

И работодателю, и самой женщине следует помнить, что ее отсутствие в отпуске по уходу за ребенком — явление временное и не прерывает трудовых отношений, не лишает работницу права на ее рабочее место после окончания отпуска, ни в коем случае не дает оснований ущемлять ее трудовые и профессиональные права и интересы. Рабочее место гарантированно сохраняется за ней, и в день выхода из отпуска по уходу за ребенком ей

должна быть предоставлена именно *ее* работа, даже если на это место нанят другой работник по срочному договору.

Следует помнить и о том, что женщина вправе прервать свой отпуск по уходу за ребенком и выйти на работу в любое удобное для нее время, причем обязанность предварительно предупредить работодателя о своем намерении досрочно выйти из отпуска законодательством не предусмотрена. Конечно, во избежание неприятных «сюрпризов» (причем, обоюдных) лучше заранее поставить в известность работодателя о своих намерениях, хотя заставить Вас это делать никто не вправе.

Как известно, раньше пособия по беременности и родам, а также по уходу за ребенком выплачивались только по месту работы «застрахованным» по социальному страхованию женщинами (или тому, кто фактически брал отпуск по уходу за ребенком). Неработающие («незастрахованные») женщины таких пособий не получали. С 1 января 2007 года право на пособия получили и неработающие женщины. Они могут получать их в органах социальной защиты по месту жительства в установленном государством порядке и размере. Правила выплаты «детских» пособий на 2010 год содержатся в Приказе Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2009 г. № 1012н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей».

Как упоминалось выше, на период до достижения ребенком возраста полутора лет женщина обеспечивается пособием, которое хоть и выплачивается по месту работы, но не из средств работодателя, а за счет Фонда социального страхования. Если женщина не состоит в трудовых отношениях, то пособие ей будут выплачивать по месту жительства органы социальной защиты. Несмотря на то что размеры этих пособий постоянно пересматриваются и повышаются, их реальная значимость в бюджете родителей пока еще очень незначительна. Поэтому женщины выходят на работу раньше, чем могли бы.

Но кроме права прервать отпуск по уходу за ребенком и выйти на рабочее место для выполнения своих трудовых функций в полном объеме, законодательством предусмотрен альтернатив-

ный вариант. *Не прерывая отпуска, женщина может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому*¹. При этом право на пособие у нее сохраняется: в этом случае выплачивается и заработная плата, и пособие.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 256. «Отпуска по уходу за ребенком».

Аналогичные трудовые льготы, связанные с уходом за новорожденным ребенком, предоставляются и усыновителям. Причем по выбору женщины-усыновительницы ей должны предоставить и *отпуск по беременности и родам с выплатой пособия*. При оформлении отпуска по уходу за ребенком усыновителем также подается заявление с указанием даты начала отпуска и его продолжительности, к которому прилагается свидетельство о рождении ребенка (копия). А вот документы об усыновлении не прилагаются, они предъявляются для обозрения без приобщения к личному делу работника, что имеет целью обеспечить тайну усыновления². На период отпуска усыновителям назначается и выплачивается соответствующее пособие по государственному социальному страхованию.

¹ Законом не установлено никаких ограничений и уточнений по поводу того, где «декретница» может работать на условиях неполного рабочего дня: по основному месту работы или у другого работодателя (по совместительству). То же относится и к работе в качестве надомницы.

² Порядок предоставления отпусков усыновителям утвержден постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 № 71.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 257. «Отпуска работникам, усыновившим ребенка».

К сожалению, ст. 257 остается практически невостребованной в части первой — предоставление отпусков со дня усыновления до 70 (110 дней) со дня рождения ребенка (детей). Общеизвестно, что процедура усыновления в нашем государстве никак не укладывается ни в 70, ни даже в 110 календарных дней. Поэтому усыновитель, как правило, не имеет реальной возможности воспользоваться этим оплачиваемым отпуском.

3.7. Дополнительные перерывы для кормления ребенка

Женщины все чаще отказываются от права на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и выходят на работу значительно раньше¹. Поэтому актуальность имеет еще

¹ По результатам многочисленных исследований, все большее количество женщин отвечают, что не пользуются и не смогут воспользоваться указанной льготой, во-первых, по причине неформальной договоренности с работодателем об отказе использовать отпуск по уходу за ребенком, во-вторых, из-за опасения потерять квалификацию и трудо-

одна правовая гарантия, предусмотренная для матерей, — *дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей)* в возрасте до полутора лет, которые включаются в рабочее время и оплачиваются.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 258. «Перерывы для кормления ребенка».

Работодатель *обязан* предоставлять женщине дополнительные оплачиваемые перерывы наиболее удобным для нее образом, то есть так, как она укажет в своем заявлении, например в суммированном виде в конце рабочего дня, что означает сокращение ее пребывания на рабочем месте на один час. Если подобные перерывы по просьбе работницы не предоставляются, происходит прямое нарушение закона, что может быть обжаловано в

вые навыки, а, в конечном счете, и работу и, в-третьих, из-за тяжелого материального положения семьи, поскольку выплачиваемые в период отпуска пособия не сопоставимы ни с утраченным за этот период заработком, ни даже с прожиточным минимумом. Кроме того, одной из причин ответа «не пользуюсь и не смогу воспользоваться отпуском по уходу за ребенком» является отсутствие у женщин намерения заводить детей, и эта тенденция, в контексте существующих в России демографических проблем, крайне тревожна.

трудовую инспекцию или прокуратуру и послужить основанием для привлечения работодателя к ответственности.

3.8. Дополнительные выходные дни

Право на дополнительные оплачиваемые из средств Фонда социального страхования выходные дни предоставлено не только матерям, но и другим членам семьи, осуществляющим уход за детьми-инвалидами. Члены семьи вправе разделить эти дни между собой по своему усмотрению. Однако на практике этой льготой, как и другими «родительскими» льготами, чаще всего пользуются женщины.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 262. «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности».

Порядок и условия признания лица инвалидом установлены соответствующими Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 г. № 95. Правилами предусмотрено, что гражданину в возрасте до 18 лет устанавливается категория «ребенок-инвалид» на один-два года или до 18 лет в зависимости от степени ограничения жизнедеятельности, обусловленного стойким расстройством функций организма, возникшего в результате заболеваний, последствий травм или дефектов.

Еще одной льготной категорией, пользующейся правом на дополнительный выходной день, являются женщины, проживающие в сельской местности. По их желанию дополнительный выходной день *может* предоставляться, но уже без оплаты. Ко-

нечно, слово «может» ни к чему не обязывает работодателя. Поэтому в данном случае все зависит от договоренности сторон.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 262. «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности».

3.9. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

Дополнительные двухнедельные отпуска «за свой счет», предоставляемые женщинам-матерям, имеющим двоих и более детей, для присоединения их к очередному ежегодному отпуску, существуют довольно давно — с 1981 года, а в начале 1990-х это право распространили на отцов и других членов семьи. При этом эта льгота имела обязательный характер для работодателя: отказать в предоставлении такого отпуска он не мог. Теперь Трудовой кодекс лишь предлагает включать это положение в коллективные договоры предприятий. Учитывая тот факт, что коллективный договор — дело добровольное и отнюдь не все организации его имеют, данная норма практически перестала действовать как «обязательная гарантия».

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 263. «Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми».

4. ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

4.1. Порядок увольнения по собственному желанию

Наличие работы и заработков жизненно важны практически для каждого работника, особенно в условиях, когда есть дети, а рассчитывать можно только на себя. Поэтому наиболее востребованными и действенными являются правовые гарантии, установленные для женщин при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, то есть когда стоит вопрос о потере рабочего места. А вот при увольнении по собственному желанию гарантия для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей, состоит совсем в другом: *работодатель не вправе задерживать их и требовать отработки*. В заявлении об увольнении по собственному желанию женщина может указать удобную для нее дату, а отрабатывать положенные в этом случае две недели она не обязана.

4.2. Запрещение увольнения беременных женщин

С целью социальной защиты *беременных женщин* законодатель установил прямой *запрет* на их увольнение по инициативе работодателя, что означает: ни одно из оснований, упомянутых ст. 81 Трудового кодекса «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя», включая и нарушения трудовой дисциплины, к ним неприменимо¹. Исключение составляет лишь полная *ликвидация организации* (п. 1 ст. 81 ТК РФ), когда трудовые отношения прекращаются абсолютно со всеми работниками.

¹ За нарушение этой гарантии работодатель несет уголовную ответственность по ст. 145 УК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 261 ТК РФ. «Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора».

Но на практике нередки случаи, когда работодатель всеми правдами и неправдами стремится избавиться от работницы, собирающейся стать матерью, включая применение психологического давления и даже угроз. В таких ситуациях женщина должна осознавать, что закон на ее стороне и работодатель не вправе осуществить увольнение вопреки ее воле. Но по ее собственной инициативе (собственному желанию) или по взаимному согласию с работодателем (соглашение сторон) увольнение возможно. Это относится к женщинам, имеющим постоянные трудовые отношения с работодателем.

Совсем иначе обстоит дело в случаях *истечения срока трудового договора*, когда основанием прекращения трудовых отношений является не односторонняя инициатива работодателя, а *условие трудового договора*, установленное по обоюдному согласию сторон при найме. Поэтому прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока (п. 2 ст. 77 ТК РФ) допускается даже с беременной женщиной, правда только в том случае, если она была принята *на время исполнения обязанностей отсутствующего работника*.

Такая позиция законодателя вполне понятна. При найме на период отсутствия основного работника условие о срочности трудовых отношений было оговорено и добровольно принято, данное рабочее место не вакантно, т.к. основной работник лишь временно отсутствует (в связи с длительной болезнью или, что чаще всего бывает, в связи с «декретным» отпуском) и должно быть ему (ей) предоставлено в связи с выходом на работу.

Однако определенные гарантии у «срочницы» все же есть: прежде, чем увольнять в связи с истечением срока, ее должны по-

пытаться трудоустроить, то есть перевести с ее письменного согласия на другую работу. При этом должны быть предложены все *вакантные* должности, как соответствующие ее квалификации, так и нижестоящие или нижеоплачиваемые, имеющиеся у работодателя в данной местности (в подразделениях и филиалах, находящихся в других местностях, работу предлагают лишь в случае, если это условие особо оговорено в коллективном или индивидуальном трудовом договоре).

Если же срочный договор был заключен не для замещения временно отсутствующего работника, а по вакантной должности, работодатель *обязан* продлить его по письменному заявлению «срочной» работницы до окончания беременности (то есть если она этого хочет и намерена продолжать трудовые отношения). При этом закон предоставляет работодателю право требовать от нее (но не чаще, чем раз в три месяца) медицинские справки, подтверждающие беременность. Эти справки нужны работодателю в связи с тем, что закон предоставляет ему довольно ограниченный срок для оформления увольнения после окончания беременности, если женщина фактически продолжает работать — всего одну неделю с момента, когда он узнал или должен был узнать об этом событии¹.

Следует иметь в виду, что требование о предоставлении справки, подтверждающей беременность, предусмотрено в единственном случае, описанном выше (то есть только при продлении по желанию работницы срочного трудового договора). Во всех остальных случаях таких требований закон не устанавливает и не дает таких прав работодателю, то есть справки о беременности могут предоставляться женщиной по ее собственному усмотрению (например, при требовании о переводе на «легкий труд»).

¹ Ст. 261 ТК РФ.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором...

Трудовой кодекс РФ. Ст. 261 «Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора».

При продлении срочного трудового договора до окончания беременности на женщину распространяются все трудовые права и обязанности, а также гарантии, установленные законодательством: оплата «больничных», оплачиваемый отпуск, пособие по беременности и родам и т.д.

Кроме перечисленных выше наиболее распространенных оснований увольнения, существуют и другие, не связанные с волеизъявлением сторон. В частности, ст. 83 ТК РФ содержит двенадцать оснований прекращения трудового договора, *не зависящих*

от воли сторон, которые применяются без ограничений, в том числе и в отношении беременных женщин, то есть по этим основания беременные увольняют на общих основаниях.

4.3. Увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей

Увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, законом *не допускается*.

Это означает, что такие основания, как сокращение, несоответствие по результатам аттестации, к ним применить нельзя. Увольнение перечисленных категорий работников (так же, как и беременных женщин) допускается лишь при полной ликвидации организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

Действующий Трудовой кодекс существенно изменил правовые гарантии при увольнении для женщин-матерей по сравнению с нормами старого КЗоТа. Если раньше они вообще не рассматривались как кандидаты на увольнение по инициативе работодателя (даже если речь шла о серьезных дисциплинарных нарушениях), то теперь работодатель *вправе* применить к перечисленным категориям работников (включая даже одинокую мать) самое строгое дисциплинарное взыскание — увольнение. Разумеется, виновные действия работника должны быть доказаны и правильно юридически квалифицированы как нарушения трудовой дисциплины.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5–8, 10 и 11 статьи 81 настоящего Кодекса).

Ст. 261 ТК РФ. «Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора».

Дисциплинарные нарушения и правовые основания, которые распространяются на женщин, имеющих детей (за них можно применить наказание в виде увольнения) содержатся в ст. 81 ТК РФ:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п. 6 ст. 81);

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81);
- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81);
- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81).

При увольнении по данным основаниям должны быть соблюдены все правила и процедуры, предусмотренные для применения дисциплинарных взысканий, а именно: затребовано объяснение, исследованы все обстоятельства нарушения, учтено предыдущее поведение и личность работника, а также тяжесть допущенного им проступка, в т.ч. и последствия для производственного процесса и работы предприятия в целом.

Важным процедурным требованием является соблюдение сроков применения взыскания: по общему правилу взыскание не может быть применено позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, нахождения в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (если речь идет об увольнении члена профсоюза).

4.4. Преимущественное право на оставлении на работе

На протяжении последних лет коллективы многих предприятий и организаций испытывают проблемы, связанные с реструктуризацией, реорганизацией, оптимизацией, перепрофилированием, сменой собственников и т.п. Зачастую эти мероприятия приводят к решению работодателя о сокращении численности или штата работников. В этой связи важно помнить еще об одной правовой гарантии, распространяющейся и на женщин. Это *преимущественное право в оставлении на работе*.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Трудовой кодекс РФ. Ст. 179. «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников».

Данная статья, гарантирующая преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, устанавливает в качестве важнейших оснований наличие семейных обязанностей, иждивенцев, отсутствие в семье других работников с самостоятельным заработком. Причем наличие этих обстоятельств учитывается независимо от пола работника. Однако статистические данные свидетельствуют о том, что в нашей стране огромное количество «неполных» семей, состоящих из матери и ребенка (нескольких детей), одиноких женщин, на попечении которых находятся престарелые родственники, и просто одиноких женщин, не имеющих в семье других работников с самостоятельным заработком.

Все эти обстоятельства должны быть обязательно учтены работодателем при выборе кандидатуры на сокращение (в противном случае это сделает суд). Возможно, что при «прочих равных» правильнее отдать предпочтение женщине, у которой гораздо меньше шансов быстро найти приличную работу. Но, ра-

зумеется, работодатель вправе сделать свой выбор. А право уволенного работника — обжаловать увольнение в суде.

Аутсорсинг — распространенный в настоящее время способ оптимизации расходов на рабочую силу, который состоит в «выведении» непрофильных видов деятельности из производственной структуры предприятия. В российском законодательстве о труде «аутсорсинг» не упоминается. С юридической точки зрения, в случае упразднения каких-либо структурных подразделений и служб, происходит *реорганизация*, следствием которой может стать сокращение рабочих мест (штата или численности работников). Соответственно, и увольнение работников должно производиться *по сокращению* с предоставлением всех установленных законом гарантий.

Не секрет, что многие работодатели, стремясь избежать необходимости соблюдать правовые гарантии и дорогостоящие процедуры увольнения, стараются «угговорить» женщин, включая и беременных, уйти «по собственному желанию» или по «соглашению сторон».

Помните, что выбор за Вами. Никто не вправе уволить Вас по этим основаниям без Вашего согласия.

5. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН В ЛОКАЛЬНЫХ ПРАВОВЫХ НОРМАХ ОРГАНИЗАЦИЙ, КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

Действующий Трудовой кодекс предлагает работодателю решать социально-трудовые вопросы через локальные правовые нормы, дополняя установленные государством гарантии за свой счет. Многие предприятия и организации (хотя далеко не все) устанавливают для своих сотрудниц дополнительные оплачиваемые отпуска, оплачиваемые выходные дни («дни здоровья» раз в месяц, «дни знаний» — 1 сентября и др.), дополнительные пособия для молодых матерей и многое другое.

Кодекс также предлагает включать в коллективные договоры дополнительные гарантии и льготы для женщин. Многолетняя практика заключения коллективных договоров, особенно в про-

изводственных отраслях экономики, показывает, что разделы «Труд женщин», «Дополнительные гарантии для женщин» и т.п. присутствуют практически всегда. И такую практику можно только приветствовать.

Женщинам следует знать и помнить, что локальные нормы и действующий коллективный договор являются правовыми актами и предусмотренные в них гарантии должны обязательно выполняться работодателем, так же, как и предусмотренные государственными законами. За невыполнение норм коллективного договора предусмотрена административная ответственность.

6. ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ДЕЙСТВИЯ ПО ЗАЩИТЕ СВОИХ ПРАВ

Несмотря на достаточно сильные правовые гарантии для работающих женщин, заложенные в российском законодательстве, их дискриминация в сфере труда, проявляющаяся в самых различных формах, имеет в нашей стране достаточно широкое распространение. Закон содержит правовые меры борьбы с ее проявлениями: в соответствии с ч. 4 ст. 3 ТК РФ дискриминация в сфере труда является основанием для обращения за защитой *в органы федеральной инспекции труда и в суд*.

Действующий с 1 февраля 2002 года ТК РФ дополнил традиционно гарантируемое гражданину право на устранение дискриминации и возмещение причиненного ею материального ущерба правом на компенсацию *морального вреда*, причиненного дискриминационными действиями. Моральным вредом в трудовом правоотношении считается причинение работнику неправомерными действиями работодателя моральных или физических страданий (например, публичное оскорбление, унижение человеческого достоинства или в связи с объявлением незаслуженного взыскания человек пережил нервный стресс, обострение хронического заболевания и т.п.). В последние годы моральный вред все чаще взыскивается в пользу работников при рассмотрении трудовых споров, и размеры таких взысканий постепенно

увеличиваются¹ (если раньше взыскания не превышали 1 тыс. руб., то сейчас это и 5 тыс. руб. и выше).

При обращении с исковыми требованиями в суд необходимо соблюдать процедурные правила (форма искового заявления, приложение необходимых документов — все это можно узнать в самом суде, чаще всего образцы вывешены на стендах), а также сроки исковой давности: три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении своего права, а по делам об увольнении — не более месяца. Государственная пошлина по трудовым делам с работников не взимается.

Обращение в трудовую инспекцию сроками не ограничено.

По поводу нарушенных прав можно и нужно обращаться в прокуратуру: ограничительные сроки для таких обращений также не установлены.

Профсоюзные органы отраслевых профсоюзов, а также территориальные объединения профсоюзов, как правило, имеют в штате юристов, к которым также можно обратиться за помощью. Нередко они не только помогают работнику разобраться в ситуации с правовой точки зрения, но и составить правовые документы (например, жалобу в прокуратуру или исковое заявление в суд), а в особо сложных случаях даже представляют интересы работника в суде. Не забывайте, что профсоюз, в котором Вы состоите, прежде всего, должен защищать Ваши трудовые права и не допускать их ущемлений работодателем!

¹ Размер компенсации морального вреда, причиненного работнику, определяется по усмотрению суда в каждом конкретном случае.

Глава 3

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРАВА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

1. КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРАВА. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРАВА

Когда на улице, в транспорте, магазине или где-то еще вспыхивает конфликт, то наши сограждане (не очень-то уважающие и соблюдающие закон) начинают к месту и не к месту поминать Конституцию.

Между тем мало кто знает, что собственно представляет собой Конституция, о чем и она зачем. Каждый вкладывает в это понятие свой смысл. Отчасти такое обращение к Конституции в подобных ситуациях вполне оправданно, поскольку она является основным законом страны. А вот ЧТО это значит, нуждается в некоторой расшифровке. Все действующие законы, все нормативно-правовые акты основываются на Конституции РФ и должны соответствовать (то есть не противоречить) ей. Вторая глава Конституции РФ посвящена правам и свободам человека и гражданина. Пожалуй, ее можно назвать фундаментом всего нашего законодательства. По крайней мере, так должно быть, потому что права и свободы человека и гражданина, с одной стороны, ограничивают власть в ее деятельности, а с другой — наклады-

вают на власть обязательства, от исполнения которых она не может уклониться.

Все права и свободы человека и гражданина принято относить к одной из категорий: гражданские или личные права; политические права (они же права гражданина); и социально-экономические и культурные права. Существуют различные классификации прав человека и гражданина, но для наших целей достаточно одной, наиболее распространенной.

К личным или гражданским правам (они изначально так назывались, когда речь шла о правах членов гражданской общины — *civitas*) относятся права, осуществление которых не зависит от государства. Оно лишь не должно вмешиваться в их осуществление и нарушать их. К основным гражданским или личным правам относятся следующие права:

- на жизнь;
- на физическую целостность и неприкосновенность личности;
- на свободу слова;
- на свободу мысли;
- на свободу совести;
- на охрану семейной и частной жизни;
- на судебную защиту.

Эти и некоторые другие права принадлежат каждому человеку от рождения, независимо от возраста, пола, гражданства, физического и психического состояния.

Политические права принадлежат исключительно гражданам. Прежде всего, это избирательные права — право избирать и быть избранным. Политическими также являются следующие права:

- на собрания, шествия, митинги, демонстрации, пикеты и т.п.;
- на участие в управлении государством;
- на участие в отправлении правосудия.

К этому можно добавить, что у граждан по отношению к государству есть не только права, но и обязанности. Две основные обязанности гражданина — это защита страны и уплата налогов.

К категории **социально-экономических и культурных прав** относятся права:

- на частную собственность;
- на осуществление предпринимательской деятельности;
- на свободный труд и защиту от безработицы;
- на отдых;
- на социальное обеспечение в различных случаях (по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей);
- на жилище;
- на охрану здоровья и медицинскую помощь;
- на образование;
- на свободу творчества и преподавания;
- на благоприятную окружающую среду и достоверную информацию о ее состоянии.

Интересующие нас права относятся к группе социальных прав. Их специфика заключается в том, что государство берет на себя обязательства по обеспечению этих прав.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО. ГОСУДАРСТВЕННОЕ (ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ) СТРАХОВАНИЕ

Однако что же означает «государство берет на себя обязательства»? Все трудоспособные граждане являются налогоплательщиками. Уплачиваемые ими (нами) налоги поступают в бюджет соответствующего уровня (федеральный, субъекта РФ, местный), а уже из бюджета средства расходуются на определенные

цели, установленные законами — Бюджетным кодексом РФ и законами о бюджете соответствующего уровня.

Задача государства заключается в том, чтобы обеспечить реализацию социальных прав, закрепленных в Конституции РФ и в действующих законах, то есть создать такую систему (системы), которая позволяла бы их осуществлять, а не только красиво продекларировать. Конституция РФ не только закрепляет и гарантирует социально-экономические и культурные права (как и любые другие).

Конституция РФ провозглашает Россию социальным государством. Можно сказать, что положения о социально-экономических и культурных правах перешли в российскую Конституцию «по наследству», из советской Конституции. Положение о социальном государстве является принципиально новым.

Конституции РФ. Статья 7

1. Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.
2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Социальное государство представляет собой политическую систему, в которой осуществляется перераспределение материальных благ в соответствии с принципом социальной справедливости, ради достижения каждым гражданином достойного уровня жизни, сглаживания социальных различий и помощи нуждающимся. Такое государство оказывает помощь, когда люди не в состоянии обеспечить себе минимальный прожиточный уровень. В соответствии с международными правовыми актами — Международной декларацией прав человека, Международным пактом об экономических, социальных и культурных

правах, Европейской социальной хартией — забота государства заключается в том, чтобы каждый человек имел такой жизненный уровень (включая пищу, одежду, жилищное, медицинское и социальное обслуживание), который необходим для поддержания его здоровья и благосостояния.

Социальное государство нацелено на:

- поддержание определенного уровня жизни граждан;
- минимизацию социальной напряженности, предотвращение социальных конфликтов;
- соблюдение принципов гуманности, нравственного долга, милосердия, благотворительности.

Конституции различных стран, действующее российское законодательство закрепляют основополагающие принципы оказания социальной помощи. Государство оказывает социальную помощь тем, кто не в состоянии обеспечить себе минимальный прожиточный уровень (дети, инвалиды, люди преклонного возраста, жертвы стихийных и техногенных катастроф и др.). Все трудоспособные люди должны сами обеспечить существование себе и своим семьям. На государстве же лежит обязанность обеспечить эту возможность, создать систему юридических и организационных гарантий и механизмов, стимулировать личную ответственность за самообеспечение.

Социальное государство отнюдь не означает, что экономическая система полностью управляется и организуется государством.

Характеристика государства как социального предполагает конституционное гарантирование экономических и социальных прав и свобод и соответствующие государственные обязанности.

Человек имеет право требовать от государства:

- обеспечения прожиточного минимума;
- обеспечения нормальных условий существования, хотя и не бесплатно (коммунальные услуги, здравоохранение, образование, трудоустройство и т.п.);
- возможные ограничения свободы договоров (например, меры по регулированию цен);
- принудительное социальное страхование определенных групп;
- требование социальной налоговой политики.

Социальное обеспечение лиц, по тем или иным причинам лишенных возможности зарабатывать себе на достойную человека жизнь и не имеющих иного источника дохода, существует обычно в двух формах: социальное страхование и социальная помощь.

Социальное страхование осуществляется, как правило, работодателем и самим работником, которые платят в соответствующие фонды обязательные взносы. Из этих взносов выплачиваются пенсии и пособия. Лицо может прибегнуть к добровольному социальному страхованию и имеет право на дополнительные пенсии и пособия.

Социальная помощь оказывается государством или местным территориальным коллективом (городом, общиной и т.п.) лицам, которые оказались в бедственном положении, не имея права на обеспечение по социальному страхованию, либо которые получают из фондов социального страхования столь малые суммы, что не могут нормально существовать.

Таким образом, вся система социального обеспечения складывается из двух основных направлений: а) поддержка трудоспособных людей, способных обеспечить себя и свои семьи, что находит свое воплощение в создании системы обязательного и добровольного страхования; б) поддержка уязвимых групп населения, которые не в состоянии обеспечить себя, то есть собственно система социальной помощи.

В дальнейшем речь пойдет о системе социального обеспечения, направленной на трудоспособных людей. Последние годы ознаменовались тем, что отношения, складывающиеся в этой области, окончательно приобрели страховой характер. **Страховой характер** социального обеспечения заключается в том, что предоставление пособий и пенсий зависит от того, что в период трудовой деятельности взносы выплачиваются либо непосредственно работниками, либо их работодателями. Размер пособий и взносов зависит не только от размера уплаченных страховых взносов, но и от продолжительности трудового (страхового) стажа. Практически до последнего времени отечественная система социального обеспечения носила нестраховой характер, когда выплата пособий и пенсий не зависела от указанных условий.

В настоящее время различаются три вида государственного, то есть обязательного, страхования: пенсионное, медицинское и социальное. Это означает, что размер пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, пенсии по старости зависит в первую очередь от страхового стажа — от количества и размера уплаченных взносов.

Итак, все основные выплаты и пособия, которые получают работающие граждане, имеют страховой характер. Право на социальное обеспечение гарантируется Конституцией РФ. Кроме того, государство, проводя свою демографическую политику, осуществляет защиту материнства и детства, оказывает целенаправленную помощь семье и детям.

Конституция РФ

Материнство и детство, семья находятся под защитой государства.
Статья 38, часть 1.

1. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях установленных законом.
2. Государственные пенсии и пособия устанавливаются законом.
3. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

Статья 39.

Отношения в сфере социального обеспечения регулируются рядом федеральных законов.

Федеральный закон «Об организации страхового дела в Российской Федерации» устанавливает общие принципы, цели, задачи, формы страхования в РФ. Целью организации страхового дела является обеспечение защиты имущественных интересов физических и юридических лиц, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований при наступлении страховых случаев (ч. 1 ст. 3 Федерального закона «Об организации страхового дела...»). Условия и порядок осуществления обязательного страхования определяются федеральными законами о конкретных видах обязательного страхования.

3. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

3.1. Право на обязательное социальное страхование

Правом на пособие на случай **временной нетрудоспособности и материнства** (по беременности и родам) имеют те лица, которые подлежат обязательному социальному страхованию. В соответствии со ст. 2 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» это работающие граждане РФ, а также иностранцы и лица без гражданства, которые постоянно или временно проживают на территории страны. Все они являются застрахованными лицами.

Есть еще категория лиц, которые добровольно вступают в отношения по обязательному социальному страхованию, например адвокаты; индивидуальные предприниматели; члены крестьянских (фермерских) хозяйств; нотариусы и другие лица, занимающиеся частной практикой, а также члены семейных общин коренных малочисленных народов Севера.

Лица, независимо от того, каким образом, они вступают в страховые отношения, называются **застрахованными лицами**.

Работодатели, сами индивидуальные предприниматели, а также лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями, являются **страхователями**.

Страховщиками являются Фонд социального страхования РФ (ФСС) и его территориальные органы, которые составляют единую централизованную систему органов управления средствами обязательного социального страхования. Застрахованные лица, страхователи (в дальнейшем — работники и работодатели) и страховщики имеют взаимные права и обязанности по отношению друг к другу. В своем взаимодействии они обеспечивают реализацию права на страховое обеспечение в случае временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Основное право, которым обладают работники — право на получение страхового обеспечения, естественно, при соблюдении условий, предусмотренных законом. **Страховое обеспечение** — это и есть те выплаты, которые производятся в случае временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Видами страхового обеспечения являются следующие выплаты:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

Право на социальное обеспечение работник может реализовать в случае наступления **страхового случая**. Страховыми случаями по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством признаются:

1) временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания или травмы (за исключением временной нетрудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и в других случаях, предусмотренных ст. 5 настоящего закона;

- 2) беременность и роды;
- 3) рождение ребенка (детей);
- 4) уход за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- 5) смерть застрахованного лица или несовершеннолетнего члена его семьи *(ч. 2 ст. 1.3 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»)*.

Однако право на пособие возникает не просто так, а лишь с учетом уплаты **страховых взносов** работодателем в течение того периода, который установлен данным законом. Именно поэтому работнику так важно иметь возможность реализовать свое право на беспрепятственное получение от страхователя справки о сумме заработка, информации о начислении страховых взносов, осуществление контроля над их перечислением в ФСС, а также право обращения к работодателю с запросом о проведении проверки правильности выплаты страхователем страхового обеспечения. Для каждого случая обеспечения пособием в связи с наступлением того или иного страхового случая закон устанавливает свои требования.

3.2. Пособие по временной нетрудоспособности

Случаи обеспечения пособием по временной нетрудоспособности:

- 1) утрата трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения (далее — заболевание или травма);
- 2) необходимость осуществления ухода за больным членом семьи;
- 3) карантин застрахованного лица, а также карантин ребенка в возрасте до семи лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- 4) осуществление протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

5) долечивание в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения (*ч. 1 ст. 5 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»*).

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в течение всего срока болезни, оплачивается также и срок долечивания (например, в санатории), но не более 24 дней. Иная складывается ситуация, когда данное пособие выплачивается по уходу за ребенком. В этом случае срок выплаты пособия ограничивается определенным количеством дней в году, что зависит от возраста ребенка: чем старше ребенок, тем меньшее количество дней в году оплачивается по уходу за ним.

Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи выплачивается застрахованному лицу:

1) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до семи лет — за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком, а в случае заболевания, включенного в перечень, определяемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения и социального развития, не более чем за 90 календарных дней по всем случаям ухода за этим ребенком в связи с указанным заболеванием;

2) в случае ухода за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет — за период до 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

3) в случае ухода за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 15 лет — за весь период амбулаторного лечения или совме-

стного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

4) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет, являющимся ВИЧ-инфицированным, — за весь период совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении;

5) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет при его болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, при злокачественных новообразованиях, включая злокачественные новообразования лимфоидной, кроветворной и родственных им тканей, — за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении; (в ред. Федерального закона от 09.02.2009 № 13–ФЗ).

6) в остальных случаях ухода за больным членом семьи при амбулаторном лечении — не более чем за семь календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим членом семьи (ч. 5 ст. 6 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Вот цифры, которые каждая женщина должна помнить лучше, чем таблицу умножения. Размер пособия по временной нетрудоспособности составляет при страховом стаже 8 и более лет — 100% среднего заработка; при стаже от 5 до 8 лет — 80%; при стаже до 5 лет — 69% (ч.1 ст. 7 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»)

Другой важный вопрос, затрагивающий, в первую очередь, именно работающих женщин, — размер пособия, который зависит исключительно от **страхового стажа**.

Пособие по уходу за больным членом семьи (только не ребенка до 15 лет), при стационарном лечении ребенка оплачивается по тем же принципам. Однако размер пособия по временной не-

трудоспособности по уходу за ребенком до 15 лет рассчитывается по-иному: первые 10 дней рассчитывается на общих основаниях, а вот последующие дни — в размере 50 % среднего заработка (п. 1 ч. 3 ст. 7 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Пример:

Вопрос: Каков порядок назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в связи с уходом за больным ребенком?

Ответ: Продолжительность периода выплаты пособия по уходу за больным ребенком ограничена и зависит от его возраста: до 7 лет и от 7 до 15 лет (ч. 5 ст. 6 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»). Пособие по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком до семи лет выплачивается работнику за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении, но не более чем 60 дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком (п. 1 ч. 5 ст. 6 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Срок ухода за больным ребенком увеличивается до 90 календарных дней в году по всем случаям ухода за этим ребенком в связи с указанным заболеванием, если это заболевание ребенка включено в Перечень заболеваний ребенка в возрасте до семи лет (утвержденный приказом Минздравсоцразвития от 20.02.2008 г. № 84н).

Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается при амбулаторном лечении ребенка — за первые 10 дней в размере, который зависит от продолжительности страхового стажа, за последующие дни в размере 50 % от среднего заработка (ч. 3 ст. 7 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

При стационарном лечении ребенка — пособие выплачивается в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа работника.

Работник с минимальным страховым стажем — до шести месяцев — также имеет шанс получить пособие, размер которого не может превышать минимальный размер оплаты труда за месяц.

Размер пособия может быть снижен в случаях неправомерного поведения застрахованного лица, как-то: несоблюдение режима (без уважительных причин); неявка на медицинский осмотр (или на проведение медико-социальной экспертизы), а также получение заболевания (или травмы) в случае алкогольного, наркотического или токсического опьянения. В таком случае размер пособия также не должен превышать месячный минимальный размер оплаты труда (ч. 1, 2 ст. 8 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

3.3. Пособие по беременности и родам

В декабре 2010 г. в Федеральный закон «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» было внесено несколько изменений¹, которые существенно затрагивали интересы работников, в первую очередь беременных женщин и молодых матерей. Причина нововведений объяснялась необходимостью сэкономить средства бюджета ФСС, а также звучали весьма странные рассуждения о том, что некоторые организации повышали своим работницам зарплату незадолго до их выхода в декретный отпуск, тем самым повышая и размер пособия. Кроме того, предлагались такие радикальные меры, как повышение стажа для выплаты пособия в размере 100 % от среднего заработка. Но эти предложения не прошли.

Одно из новшеств затрагивает скорее работодателей, чем собственно работников. Первые три дня временной нетрудоспособности оплачивается за счет средств работодателя (до этого было два дня), а за остальной период, начиная с четвертого дня, оплата временной нетрудоспособности оплачивается за счет бюджета ФСС (п. 1 ч. 2 ст. 3).

¹ О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 08.12.2010 г. № 343-ФЗ.

Другие изменения, внесенные в закон, касаются нового порядка расчета пособия по беременности и родам, а также ухода за ребенком до полутора лет исходя из размера среднего заработка. Вот эта проблема и стала центральным пунктом возникших разногласий.

Размер пособия (в соответствии с декабрьскими изменениями) рассчитывался исходя из двухлетнего заработка работника. Под давлением общественности формула расчета была смягчена, и очередными изменениями был введен переходный период, в течение которого женщина может использовать прежний порядок расчета, если ей это выгодно. Порядок такого расчета является заявительным, то есть нужно подать заявление работодателю (там, где рассчитывалось пособие). Таким образом, женщины могут выбрать тот вариант, который для них наиболее выгоден.

Порядок расчета, предложенный в декабре, строго говоря, был справедлив, поскольку размер пособия зависел от выплаченных взносов. Таким образом, соблюдался основной страховой принцип. Между тем соблюдение принципа страхования противоречит проводимой демографической политике. Беременные женщины, матери, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком до полутора лет, попадали в неблагоприятные условия. Такие же неблагоприятные условия складывались и для тех работников, которые, например, в течение двух последних лет долгое время болели или ухаживали за больными детьми. Выплаты по больничным не включались в общий размер заработка за это время. Общая сумма должна была делиться на не фактически отработанные дни, а на календарные (730 дней).

Для женщин, имеющих детей (если они находились до ухода в декрет в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет), были сделаны «косметические» изменения: они могли представить для расчета пособия другой двухлетний период.

Внесенные изменения, носившие, впрочем, временный характер, вызвали не только многочисленные жалобы президенту, но и открытый протест молодых матерей и беременных женщин. В связи с этим правительство по заданию президента подготовило

очередные изменения в действующий закон о социальном страховании. Последние изменения были приняты Федеральным законом от 25.02.2011 г. № 21–ФЗ.

Суть этих изменений сводится к следующему:

- переходный период, в течение которого сохраняется право выбора женщины на расчет пособия по одному из двух вариантов, сохранится на два года (а не на один) — до 31 декабря 2012 г., то есть в течение этого времени женщины могут рассчитать свое пособие по наиболее выгодному варианту;
- с 1 января 2013 г. в силу вступает новый порядок расчета пособий на основе среднего заработка за два года;
- из этого двухлетнего периода исключается время нахождения в отпуске по беременности и родам, временной нетрудоспособности, отпуск по уходу за ребенком до полутора лет, дополнительно оплачиваемые дни для ухода за ребенком-инвалидом и некоторые другие, то есть исключаются все те периоды, когда женщина получала ограниченные выплаты вместо полного заработка, что увеличивает общую сумму пособия.

Представляется, что положения, внесенные февральской редакцией закона, являются компромиссом между принципами страхования и проводимой демографической политикой, однако молодые матери оказались в неблагоприятном положении.

Пример

Вопрос: Я ухожу в отпуск по беременности и родам и выбрала новый порядок исчисления пособия, действующий с начала 2011 г. В 2007 г. я находилась в отпуске по беременности и родам; в 2008–2010 гг. — в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Могу ли я заменить 2009–2010 гг. на 2005–2006 гг.?

Ответ: По заявлению женщины соответствующие календарные годы могут быть заменены в целях расчета среднего заработка, если это приведет к увеличению размера пособия. Это делается в том случае, если в течение двух предшествующих лет до наступления страхового случая женщина находилась в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком (ч. 1 ст. 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»). Однако в законе не указано, что календарные годы (календарный год), в которых (котором) женщина находилась в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, могут быть заменены только на непосредственно предшествующие отпуску календарные годы (календарный год).

Таким образом, при наступлении страхового случая в 2011 г., если женщина в 2007 г. находилась в отпуске по беременности и родам, а в 2008–2010 гг. — в отпуске по уходу за ребенком, то по заявлению женщины 2009–2010 гг. могут быть заменены на 2005–2006 гг., но только при условии, что в результате замены размер пособия увеличится.

Правом на **пособие по беременности и родам** обладают застрахованные женщины, не только родившие ребенка (детей), но усыновившие его (их). В первом случае длительность декретного отпуска зависит либо от количества рожденных детей, либо осложнений при родах. Во втором случае продолжительность отпуска зависит от количества усыновленных детей. Если же в течение отпуска матери по уходу за ребенком до полутора лет у нее наступает отпуск по беременности и родам, женщина имеет право выбора одного из двух пособий (по беременности и родам или по уходу за ребенком до полутора лет).

1. Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период отпуска

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.

2. При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается со дня его усыновления и до истечения 70 (в случае одновременного усыновления двух и более детей — 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).
3. В случае, если в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет у нее наступает отпуск по беременности и родам, она имеет право выбора одного из двух видов пособий, выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков (ст. 10 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

В отличие от пособия по временной нетрудоспособности пособие по беременности и родам оплачивается в размере 100 % среднего заработка застрахованной женщины. В том случае, если у застрахованной женщины стаж менее шести месяцев, она получает пособие по беременности и родам в размере минимальной оплаты труда за месяц.

3.4. Пособие по уходу за ребенком до полутора лет

Правом на ежемесячное **пособие по уходу за ребенком до полутора лет** могут обладать не только застрахованные женщины-матери, но и отцы, другие родственники, опекуны. Пособие может получить только один работник (не обязательно мать), который фактически осуществляет уход за ребенком и находится в отпуске по уходу за ребенком (ч. 1, 4 ст. 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»). Пособие выплачивается работнику, осуществляющему уход за ребенком, даже тогда, когда лицо работает неполный рабочий день или на дому (ч. 2 ст. 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам (ч. 3 ст. 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Размер пособия увеличивается в зависимости от количества детей, однако не может быть больше 100 % среднего заработка (ч. 2 ст. 11.2 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»). Поэтому если женщина лишена родительских прав, то дети, по отношению к которым она лишена прав, не учитываются при определении размера пособия (ч. 3, 4 ст. 11.2 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Многие женщины работают в двух или даже нескольких местах. Поэтому им особенно важно знать, что если женщина работала у нескольких работодателей и была занята у них в течение двух предшествующих лет, то пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам выплачиваются всеми работодателями, по всем местам работы, в случае ухода за ребенком до полутора лет пособие выплачивается одним из работодателей по выбору самой женщины (или иного лица, осуществляющего уход).

Если же женщина работала у других работодателей, то она может обратиться к одному из последних работодателей по своему выбору (ч. 1, 2, 2.1 ст. 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»). В любом случае женщина должна представить справку (справки) от другого работодателя (работодателей) о том, что последний не выплачивает ей пособия (ч. 5.1. ст. 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Пример

Вопрос: В сентябре 201 г. я выхожу в декретный отпуск. Как будет рассчитываться размер пособия по беременности и родам после последних изменений в законодательстве?

Ответ: 1) Если женщина работала, то пособие рассчитывается исходя из среднего заработка, рассчитанного за два предшествующих года до выхода в отпуск по беременности и родам (то есть до наступления страхового случая). 2) Если женщина работала у нескольких работодателей, то пособие по беременности и родам оформляется у каждого из работодателей. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет выплачивается по одному месту работы по выбору женщины. 3) Если женщина до выхода в декрет находилась в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, она может выбрать для расчета пособия другие два года, если это увеличит размер пособия. 4) До 31.12.2012 г. изменениями в законодательстве предусмотрен переходный период, в течение которого женщина может выбирать, по какому варианту будет рассчитан размер пособия: а) исходя из среднего заработка за 12 календарных месяцев работы у данного работодателя, предшествующих наступлению страхового случая (то есть по нормам, действовавшим в 2010 г.); либо б) исходя из заработка за два календарных года, предшествующих наступлению страхового случая (которые вступили в силу в 2011 г.). Правом выбор порядка исчисления пособий обладают женщины, которые выходят в отпуск по беременности и родам с 1 января 2011 г.

Перечень документов, которые должен представить работник для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет:

- заявление о назначении указанного пособия;
- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, за которым осуществляется уход, и его копию либо выписку из решения об установлении над ребенком опеки;
- свидетельство о рождении (усыновлении, смерти) предыдущего ребенка (детей) и его копию;

- справку с места работы (службы) матери (отца, обоих родителей) ребенка о том, что она (он, они) не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает ежемесячного пособия по уходу за ребенком, а в случае, если мать (отец, оба родителя) ребенка не работает (не служит) либо обучается по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального или высшего профессионального образования, либо образовательных учреждениях и научных организациях, в которых может быть получено послевузовское профессиональное образование, — справку из органов социальной защиты населения по месту жительства (месту пребывания, фактического проживания) матери (отца) ребенка о неполучении ежемесячного пособия по уходу за ребенком;
- справку (справки) или ее заверенную в установленном порядке копию о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие (при необходимости);
- а также при обращении к одному из страхователей по выбору необходимо представить справку от других страхователей, что они не выплачивают данное пособие. (ч. 6, 7 ст. 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

В соответствии с Федеральным законом «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» ПФР, ФСС, некоторые другие органы и учреждения не вправе требовать у граждан сведения, которые уже имеются в распоряжении государственных органов. Это означает, что в таких случаях, как оформление пенсии, назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности (в случае прекращения деятельности работодателем на день обращения работника за пособием по временной нетрудоспособности), назначение и выплата пособия по беременности и родам, назначение и выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком, работнику не нужно собирать справки и документы, которые уже есть в государственных ор-

ганах. ПФР, ФСС должны сами запрашивать соответствующие сведения.

Выплата пособия осуществляется по заявлению самого застрахованного лица, которое должно быть подано не позднее шести месяцев после события (например, со дня восстановления трудоспособности, окончания ухода за заболевшим членом семьи, со дня окончания отпуска по беременности и родам, со дня достижения ребенком полутора лет (ч. 1, 2, 2.1. ст. 12 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»)).

Если же срок пропущен, то могут быть приняты во внимание **уважительные причины** пропуска и назначена выплата пособия. Однако этот вопрос не отдан на произвольное решение чиновников. Перечень уважительных причин устанавливается федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социального страхования (ч. 3 ст. 12 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Закон также предусматривает, что лица, которые вступили в трудовые отношения до 1 января 2007 г., и имеют право на пособия более высокого размера, получают то или иное пособие в прежнем, более высоком размере, но не выше максимального размера, установленного законом. Может случиться, что страховой стаж лица окажется меньше продолжительности его непрерывного трудового стажа. В этом случае продолжительность непрерывного трудового стажа принимается за продолжительность страхового стажа (ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

3.5. Пособия, выплачиваемые субъектами РФ

Все перечисленные выше виды пособий относятся к федеральному уровню. **Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»** предусматривает ряд пособий, назначение и выплата которых переданы в ведение субъектов РФ вместе с их финансированием. Выплата этих пособий индексируется в размерах и сроках, которые устанавливаются

федеральным законом о федеральном бюджете. К этим пособиям относятся следующие:

- **единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности** — до 12 недель; размер этого пособия составляет 438 руб. 87 коп.² (ст. 9, 10 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»);
- **единовременное пособие при рождении ребенка** — право на получение этого пособия принадлежит одному из родителей или лицу, его заменяющее. Это пособие в размере 11 703 руб. 13 коп. выплачивается на каждого ребенка. При рождении мертвого ребенка пособие не выплачивается (ст. 11, 12 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»);
- **единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью** — право на получение этого пособия в размере 11 703 руб. 13 коп., как явствует из его названия, возникает у одного из усыновителей, опекунов (попечителей), приемных родителей в результате усыновления, установления опеки (попечительства), передачи на воспитание в приемную семью детей, которые остались без попечения родителей независимо от причины³

² Размеры пособий приводятся с учетом индексации с 1 января 2011 г.

³ Это происходит, когда родители неизвестны, умерли, объявлены умершими, лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), по состоянию здоровья, не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находятся в местах содержания под стражей, подозреваемые и обвиняемые в совершении преступлений, уклоняются от воспитания детей или от защиты их прав и интересов или отказались взять своего ребенка из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и других аналогичных учреждений.

(ст. 12.1, 12.2. Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»);

- **единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву** — такая женщина имеет право на получение пособия в размере 18 533 руб. 13 коп. при сроке беременности не менее 180 дней; пособие выплачивается независимо от выплаты других пособий (ст. 12.3, 12.4 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»);
- **ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву** — выплата этого пособия в размере 7942 руб. 77 коп. назначается матери ребенка или опекуну, если мать отсутствует и не может осуществлять уход; это пособие также выплачивается независимо от выплаты других пособий. Оно выплачивается в течение срока призыва отца ребенка и прекращается при достижении ребенком трех лет; при этом выплата не может быть прекращена до окончания срока службы отца (ст. 12.5, 12.6 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»);
- **ежемесячное пособие на ребенка** — размер, порядок назначения, индексации и выплаты устанавливаются законами и другими нормативно-правовыми актами субъекта РФ (ст. 16 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).

Размеры пособий, которые выплачиваются субъектами РФ из региональных бюджетов, могут быть увеличены, но только за счет бюджета субъекта РФ (регионального бюджета).

3.6. Размеры пособий и порядок их расчета

Размер пособия по беременности и родам различается в зависимости от категории, к которой относится женщина (ст. 8 Федерального закона «О государственных пособиях...»):

- работающие застрахованные женщины — в размере 40 % среднего заработка;
- учащиеся женщины — в размере стипендии;
- женщины-военнослужащие (или проходящие службу в других силовых ведомствах) — в размере денежного довольствия;
- женщины, уволенным в связи: а) с ликвидацией организации; б) прекращением деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей; в) прекращением деятельности в качестве частного нотариуса; г) прекращением статуса адвоката; д) прекращением деятельности, подлежащей государственной регистрации и (или) лицензированию — 438 руб. 87 коп.

Размер пособия по уходу за ребенком до полутора лет, как уже говорилось выше, составляет 40 % среднего заработка застрахованного лица (одного из родителей, опекунов, родственников, осуществляющих фактический уход за ребенком). Таков же размер пособия для женщин-военнослужащих (или иных родственников, осуществляющих фактический уход) (абз. 2,3 ч. 1 ст. 13 Федерального закона «О государственных пособиях...»).

Для других категорий получателей пособия по уходу за ребенком до полутора лет, к которым относятся главным образом неработающие граждане (матери, отцы, родственники, иные лица, включая учащихся различного уровня), осуществляющие фактический уход и не подлежащие обязательному социальному страхованию, размер пособия составляет 2194 руб. 34 коп. за первого ребенка и 4388 руб. 67 коп. — за второго и последующих детей (абз. 6–8 ч. 1 ст. 13 Федерального закона «О государственных пособиях...»). **К таким гражданам** относятся женщины, уволенные во время беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до полутора лет в связи: а) с ликвидацией организации и прекращением иных видов деятельности; б) матери, отцы, иные лица, не подлежащие обязательному социальному страхованию, включая учащихся различного уровня; в) другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному

социальному страхованию, если родители по различным причинам не могут выполнять эти функции.

Пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством для застрахованных лиц рассчитываются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по уходу за ребенком. С 1 января 2011 г. правительство РФ установило предельную величину всех доходов, с которых уплачиваются страховые взносы во внебюджетные фонды (ПФР, ФСС) в размере 463 тыс. руб.

Средний дневной заработок для расчета ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы общего заработка за два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по уходу за ребенком, на 730 (ч. 3 ст. 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании ...»).

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком рассчитывается из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения дневного заработка на 30,4 (ст. 11.2 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании ...»).

С 1 января 2011 г. **максимальный размер** пособий по уходу за ребенком застрахованному лицу на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством не установлен, поскольку ограничен размер заработка (доходов) (463 тыс. руб. в год), из которого рассчитывается пособие.

Пример

Вопрос: Каким образом рассчитывается пособие по временной нетрудоспособности и в связи с материнством?

Ответ: 1) при расчете пособий включаются все виды выплат и вознаграждений, с которых уплачиваются страховые взносы;

2) средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленного заработка за расчетный период на 730 дней;

3) если рассчитанный таким образом средний дневной заработок оказывается ниже МРОТ, то размер пособия приравнивается к МРОТ;

4) при определении ежемесячного пособия по уходу за ребенком исходя из МРОТ средний дневной заработок не рассчитывается, и коэффициент 30,4 не применяется;

5) если женщина работает неполный рабочий день (неделю), средний заработок определяется пропорционально продолжительности ее рабочего времени.

(ст. 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Пример

Вопрос: Что делать, если работодатель не может выплатить пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в случае прекращения его деятельности на день обращения за пособием или в связи с недостаточностью денежных средств на его счете в кредитной организации?

Ответ: В этих случаях выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, единовременного пособия при рождении ребенка осуществляется территориальным органом ПФР, в который необходимо представить следующие документы.

Для получения пособия по беременности и родам:

- заявление о выплате пособия по беременности и родам;
- листок нетрудоспособности по беременности и родам;
- сведения о среднем заработке, из которого рассчитывается пособие;
- документы, подтверждающие страховой стаж (трудовая книжка, трудовые договоры).

Для ежемесячного пособия по уходу за ребенком:

- заявление о назначении пособия;

- *свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, за которым осуществляется уход, и его копию либо выписку из решения об установлении опеки над ребенком;*
- *свидетельство о рождении (усыновлении, смерти) предыдущего ребенка (детей) и его копию;*
- *справку с места работы (учебы, службы) матери (отца, обоих родителей) ребенка о том, что она (он, они) не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает ежемесячное пособие по уходу за ребенком, а в случае, если мать (отец, оба родителя) ребенка не работает (не учится, не служит), справку из органов социальной защиты населения по месту жительства матери (отца) ребенка о неполучении ежемесячного пособия по уходу за ребенком;*
- *сведения о среднем заработке, из которого рассчитывается пособие.*

Представить эти документы в территориальный орган ПФР может как сам работник, так и его работодатель.

Если работник сам обращается за пособием, то работодатель обязан своевременно предоставить работнику указанные документы, если они находятся у него, а также приказ о предоставлении работнику отпуска по уходу за ребенком и справку, подтверждающую недостаточность денежных средств на его счете в кредитной организации и применении очередности списания денежных средств со счета, предусмотренной Гражданским кодексом РФ.

Выплата пособий осуществляется территориальным органом ПФР через почту, кредитную или иную организацию по заявлению работника (ч. 4 ст. 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»; п. 82 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий, гражданам, имеющим детей (утвержден приказом Минздравсоцразвития от 23.12.2009 г. № 1012).

3.7. «Материнский капитал»

Право на **материнский (семейный) капитал** было установлено **Федеральным законом «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»**, который вступил в силу практически немедленно — с 1 января 2007 г. Этот закон (в отличие от многих других) имеет ограниченный срок действия — до 31 декабря 2016 г. Это означает, что он применяется к правоотношениям, возникшим в связи с рождением (усыновлением) второго и последующего детей именно в указанный период. Закон дает право на дополнительные меры. Право возникает при рождении (усыновлении) ребенка (детей), имеющего (имеющих) российское гражданство, родившегося (родившихся) у российских же граждан.

Закон устанавливает перечень лиц, которые обладают данным правом (и ранее его не реализовали):

- женщины, родившие (усыновившие) второго и (или) третьего и последующего детей с 1 января 2007 г.;
- мужчины, являющиеся единственными усыновителями второго и (или) третьего и последующего детей, если решение суда об усыновлении вступило в законную силу с 1 января 2007 г.;
- отец (независимо от гражданства) в случае смерти женщины, объявления ее умершей, лишения ее родительских прав, отмены усыновления, совершения умышленного преступления (преступления против личности) против своего ребенка (детей);
- право может перейти к ребенку (детям) в равных долях, как несовершеннолетним, так и совершеннолетним, если последние обучаются по очной форме в образовательном учреждении любого типа и вида независимо от его организационно-правовой формы (за исключением образовательного учреждения дополнительного образования) до окончания такого обучения, но не старше 23 лет.

Именно в связи с последними положениями, капитал называется не просто материнским, но и семейным. В связи с последними

двумя положениями закон предусматривает, что при достижении ребенком (детьми) совершеннолетия или приобретения им (ими) дееспособности в полном объеме до достижения совершеннолетия его (их) законные представители обязаны передать ему (им) сертификат.

Право на материнский (семейный) капитал может быть реализовано только по истечении трех лет после рождения (усыновления) ребенка (детей).

Цели, на которые средства материнского капитала могут быть израсходованы, строго ограничены законом. Обладатели права могут выбрать одно или несколько направлений: а) получение образования; б) улучшение жилищных условий; увеличение накопительной части трудовой пенсии. Выбор делается путем подачи заявления о распоряжении средствами капитала.

В законе предусмотрены ограничения реализации этого права. Так, оно не предоставляется лицам, лишенным родительских прав или в отношении которых отменено усыновление. Оно также прекращается в случае смерти ребенка или объявления его умершим.

Ограничения, установленные законом, во многом оправданы. По замыслу законодателя они направлены против злоупотребления правом со стороны недобросовестных лиц, против отказников от детей, пьющих матерей («мамок», как их называют социальные работники).

Обладатели права получают **сертификат** в территориальном органе ПФР. Решение о выдаче сертификата принимается в месячный срок со дня приема заявления. Затем не позднее пяти дней территориальный орган ПФР направляет заявителю либо уведомление об удовлетворении заявления, либо мотивированный отказ. Отказ можно обжаловать в судебном порядке.

Основанием для отказа является:

- 1) отсутствие права на дополнительные меры государственной поддержки;
- 2) прекращение права;
- 3) предоставление недостоверных сведений;
- 4) прекращение права в связи с использованием средств капитала.

Этот перечень является исчерпывающим, то есть для обоснования отказа не могут быть приведены никакие другие основания.

Распоряжение средствами капитала начинается через три года: подается заявление о распоряжении средствами капитала в территориальный орган ПФР. В заявлении указывается направление использования капитала, которое может осуществляться по нескольким направлениям.

В законе установлены сроки подачи заявления о распоряжении капиталом. Оно может быть подано в любое время по истечении двух с половиной лет после рождения (усыновления) ребенка (детей).

Заявление надо подавать заранее. Если заявитель хочет распорядиться средствами капитала в первом полугодии будущего года, то заявление следует подавать не позднее 1 октября текущего года. Если распоряжение средствами капитала планируется во втором полугодии, то заявление следует подавать не позднее 1 мая текущего года.

Важно понимать, что заявители не получают наличные деньги на руки; деньги перечисляются безналичным расчетом в соответствии с указанными в заявлении направлениями.

Порядок рассмотрения заявления о распоряжении средствами капитала аналогичен порядку рассмотрения заявления о выдаче сертификата на материнский капитал. Перечень оснований для отказа в удовлетворении заявления о распоряжении средствами капитала также является исчерпывающим. К ним относятся:

- прекращение права;
- нарушение установленного порядка подачи заявления;
- указания в заявлении направления, не предусмотренного законом;
- указание суммы, превышающей объем средств капитала;
- ограничение лица в родительских правах;
- отобрание ребенка (в этом случае лицо лишается своего права на период отобрания).

Отказ в удовлетворении заявления о распоряжении средствами капитала также может быть обжалован в суд.

Средства материнского (семейного) капитала могут быть направлены:

- 1) на улучшение жилищных условий;
- 2) на образование детей;
- 3) на накопительную часть трудовой пенсии по старости матери.

В случае удовлетворения заявления о распоряжении средствами капитала ПФР обеспечивает перевод средств в соответствии с заявлением и в сроки, которые устанавливаются Правительством РФ.

Первоначальный размер материнского (семейного) капитала составлял 250 тыс. руб. В настоящее время с учетом индексации 365 698 руб. 40 коп. Пересмотр размера капитала осуществляется до перечисления средств капитала из федерального бюджета в бюджет ПФР. В том же порядке осуществляется пересмотр оставшейся суммы средств капитала (если таковая есть). Размер капитала соответственно уменьшается на суммы уже использованных средств. Существенным здесь является то, что материнский капитал не облагается налогом, что обеспечивается ст. 217 Налогового кодекса РФ.

Улучшение жилищных условий. Средства могут быть использованы на исполнение обязательств в этой сфере, которые воз-

ники до момента приобретения права на дополнительные меры государственной поддержки.

В соответствии с заявлением средства могут быть направлены на приобретение (строительство) жилого помещения, участия в жилищных, жилищно-строительных и жилищно-накопительных кооперативах. Заявители могут совершать любые сделки (не противоречащие закону). Средства перечисляются путем безналичного расчета как организации, которая осуществляет отчуждение (например, строительство) жилого помещения⁴, так и физическому лицу, производящему отчуждение. Средства капитала направляются на приобретение (строительство) жилого помещения (только на территории РФ). Кроме того, с 1 января 2009 г.⁵ средства материнского (семейного) капитала могут быть направлены на погашение кредитов на приобретение (строительство) жилых помещений.

Средства материнского (семейного) капитала также могут быть использованы на погашение основного долга и уплаты процентов по кредитам (включая ипотечные кредиты) и займам на приобретение (строительство) жилого помещения. Средства материнского (семейного) капитала могут быть направлены на погашение кредита (займа) на приобретение (строительство) жилого помещения также в том случае, если стороной кредитного договора является супруг лица, получившего сертификат. При этом необходимо письменное заявление этого лица. Также средства материнского (семейного) капитала могут быть направлены в качестве взноса (паевого взноса) в жилищный, жилищно-строительный, жилищный накопительный кооператив, членом которого является супруг лица, получившего сертификат. В связи с этим в перечне документов, которые должны быть представлены в ПФР вместе с заявлением о распоряжении средства-

⁴ Это может быть и кредитная организация, предоставившая средства по кредитному договору.

⁵ Федеральным закон «О внесении изменений в Федеральный закон “О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей”» (от 25.12.2008 г. № 288-ФЗ) были внесены изменения в условия пользования материнским (семейным) капиталом.

ми (частью средств) материнского (семейного) капитала, внесены соответствующие изменения.

Право собственности возникает не у держателя материнского (семейного) капитала, а у всей семьи.

Жилое помещение приобретается в общую собственность родителей, детей и других проживающих с ними членов семьи. Размеры долей определяются по согласованию. Поэтому отдельные доли членов семьи могут быть неравными.

Направление средств материнского (семейного) капитала на образование. Получить образование на эти средства может любой ребенок в семье, а не только тот, с которым связано возникновение права на материнский капитал. При этом возраст ребенка (детей) на начало обучения не должен превышать 25 лет. Средства капитала (или их часть) направляются в соответствии с заявлением. Средства могут быть направлены в любое образовательное учреждение на территории страны, которое имеет право на оказание соответствующих образовательных услуг (государственные, муниципальные, негосударственные учреждения, получившие соответствующую лицензию и имеющие государственную аккредитацию); на оплату других образовательных расходов, чей перечень устанавливает Правительством РФ.

Формирование накопительной части трудовой пенсии в соответствии с пенсионным законодательством. Если средства капитала не израсходованы на другие направления, то их можно учесть в составе пенсионных накоплений.

4. ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

4.1. Виды и состав трудовых пенсий

В начале 2000-х годов началась реформа отечественной **пенсионной системы**. Прежняя пенсионная система носила распределительный характер, основывалась на принципе «солидарности поколений»: она выполняла социальную функцию. Работающие граждане «содержали» пенсионеров, уплачивая взносы в ПФР, которые предназначались для выплаты пенсий в установленные сроки и в определенных объемах. Право на пенсию и ее размер зависели от количества проработанных лет и заработка, а не от уплаты страховых взносов.

В настоящее время наша пенсионная система носит смешанный характер, а не чисто страховой. Сейчас размер пенсий зависит не от трудового, а от страхового стажа, а также от реального заработка и размеров отчислений в ПФР. Смешанный же характер пенсионной системы заключается в том, что из страховой системы с 1 января 2005 г. исключены лица, родившиеся до 1967 г.

Лица, родившиеся до 1967 г., исключены из страховой системы, хотя с 2002 г. по 2004 г. они участвовали в реформе в ограниченном объеме. Их накопительные поступления составляли 2 % от размера официальной зарплаты. До 2005 г. в реформе не участвовали мужчины старше 1952 года рождения и женщины старше 1956 года рождения. Средства, перечисленные на накопительную часть их лицевых счетов, остаются в их распоряжении до достижения ими пенсионного возраста. С 1 января 2005 г. эти платежи возвращены в страховую часть.

Все пенсии делятся на два вида в зависимости от источника финансирования: трудовые пенсии и пенсии по государственному обеспечению.

Пенсии по государственному обеспечению устанавливаются тем лицам, которые по каким-либо причинам не имеют права на трудовую пенсию. Им устанавливается **социальная пенсия** в

соответствии с законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Трудовые пенсии бывают следующих видов: **по старости, по инвалидности, по потере кормильца.**

Система трудовых пенсий покоится на «трех китах»: 1) формирование трудовой пенсии на основе двух составных частей (страховой и накопительной) (ст. 5 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»); 2) система персонифицированного учета; 3) участие граждан в формировании трудовых пенсий (за исключением лиц старше 1967 г.).

Страховая часть трудовой пенсии по старости формируется за счет страховых взносов, которые поступили до 1 января 2002 г. (то есть после начала пенсионной реформы), а также за счет пенсионных прав, приобретенных до 1 января 2002 г., которые были преобразованы в пенсионный капитал. В состав страховой части входит и фиксированный базовый размер.

Фиксированный базовый размер трудовой пенсии с 1 января 2011 г. составляет 2963 руб. 7 коп.

Сведения о средствах страховой части будущей пенсии содержатся в **индивидуальном лицевом счете** и ежегодно индексируются государством в соответствии с ростом средней заработной платы и ростом доходов ПФР в расчете на одного пенсионера, но не больше роста доходов ПФР. Эти деньги направляются на выплату пенсий нынешним пенсионерам.

Накопительная часть трудовой пенсии формируется:

- в обязательном порядке у работающих граждан 1967 года рождения и моложе за счет уплаты работодателем в ПФР страховых взносов. В 2011 г. взносы составляют 6 % от фонда оплаты труда застрахованных лиц, но не более 463 тыс. руб. в год);
- у мужчин 1953–1966 года рождения, женщин 1957–1966 года рождения, в пользу которых с 2002 по

2004 годы включительно уплачивались страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии. С 2005 г., в связи с очередными изменениями в пенсионном законодательстве эти отчисления были прекращены. Эти лица также вправе выбирать управляющие компании (УК) или негосударственные пенсионные фонды (НПФ) для инвестирования средств пенсионных накоплений;

- в добровольном порядке у участников Программы государственного софинансирования пенсии за счет собственных добровольных страховых взносов, средств государственного софинансирования и взносов работодателей, если они являются третьей стороной Программы.

Накопительной частью гражданин может распорядиться самостоятельно: оставить в ведении государства или передать в управление частным управляющим компаниям.

Суммы **накопительных страховых взносов** не предназначены для финансирования нынешних пенсий. Размер накопительной части подвижен, ее изменение зависит от размера страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию и размеров прибыли от доходов, которые дают накопленные и временно свободные средства. Работники могут отказаться от получения накопительной части трудовой пенсии из ПФР и передать свои накопления в **негосударственный пенсионный фонд (НПФ)** (*ч. 1 ст. 31 Федерального закона «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии...»*).

В настоящее время возникают проблемы с выплатой накопительной части трудовой пенсии. Уже сейчас правом на досрочную пенсию обладают около 600 тыс. человек. В 2012 г. это число возрастет до 4 млн человек. Однако они не могут получить ее, поскольку отсутствует нормативно-правовой акт, устанавливающий порядок ее выплаты. В Государственной думе планировали, что такой акт вступит в силу с 1 января 2012 г. В основном это касается лиц старше 1967 г. рождения, чьи накопления за два года (с 2002 по 2004 гг.), впрочем, невелики. Размер их накопительной пенсии составляет 20–30 руб. в месяц.

Из-за отсутствия законодательно установленного порядка выплаты накопительной части пенсии им приходится обращаться с иском в суд, и люди получают эту часть пенсии по решению суда. Возможные пути решения проблемы содержатся в законопроекте, говорить о котором здесь не представляется возможным, поскольку он только будет обсуждаться.

4.2. Право на пенсионное обеспечение

Правом на трудовые пенсии по старости обладают лица, подлежащие **обязательному пенсионному страхованию**, то есть мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет, при наличии страхового стажа не менее пяти лет (*ст. 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»*).

Закон делит всех пенсионеров на несколько категорий:

- не достигших 80 лет и не являющихся инвалидами I группы;
- достигших 80-летнего возраста или являющихся инвалидами I группы;
- проживающих в районах Крайнего Севере или приравненных к ним местностей;
- проработавших не менее 15 лет в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностей при наличии страхового стажа у мужчин не менее 25 лет, у женщин — не менее 20 лет, не являющихся инвалидами I группы и чей возраст ниже 80 лет;
- те же лица, но достигшие 80-летнего возраста или являющиеся инвалидами I группы;
- проработавших не менее 20 лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (со стажем не менее 25 и 20 лет соответственно для мужчин и женщин), не являющихся инвалидами I группы и чей возраст ниже 80 лет;

— те же лица, но достигшие 80-летнего возраста или являющиеся инвалидами I группы.(п. 2–14 ст. 14 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»).

Кроме того, размер пенсий зависит от наличия иждивенцев и их количества.

Трудовая пенсия по инвалидности устанавливается при наступлении инвалидности при ограниченной способности к трудовой деятельности (далее — трудоспособности) III, II или I степени по медицинским показаниям. Эта пенсия устанавливается независимо от причин инвалидности, продолжительности страхового стажа работника, продолжения инвалидом трудовой деятельности, а также от того, наступила ли инвалидность в период работы, до поступления на работу или после прекращения работы. Если у инвалида полностью отсутствует трудовой стаж или инвалидность наступила в результате совершенного им умышленного уголовного преступления, умышленного нанесения вреда своему здоровью, то устанавливается социальная пенсия по инвалидности в соответствии с законом «О государственном пенсионном обеспечении...».

Накопительная же часть трудовой пенсии по инвалидности этому работнику устанавливается при наступлении установленного возраста (60 лет для мужчин, 55 — для женщин). Инвалиды детства, в зависимости от заболевания, имеют право на досрочную пенсию при наличии установленного законом стажа (ст. 8 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»).

Трудовая пенсия по случаю потери кормильца устанавливается иждивенцам — членам семьи умершего кормильца, независимо от продолжительности его трудового стажа, причины и времени наступления его смерти. Члены семьи признаются **иждивенцами**, если они находились на его полном содержании или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств существования. Если у кормильца полностью отсутствовал трудовой стаж или его смерть наступила вследствие совершенного им умышленного уголовного преступления, умышленного нанесения ущерба своему здоровью (и все это было установлено в судебном порядке),

устанавливается социальная пенсия (ст. 9 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»).

Пример

Вопрос: *Мой муж умер в 20 лет, не проработав ни дня. Я получаю пенсию по случаю потери кормильца на ребенка. Могу ли я получать ее на себя, пока не работаю?*

Ответ: *Поскольку Ваш муж не имел ни одного дня стажа, Вы не имеете права, как супруга умершего кормильца, ухаживающая за ребенком, на социальную пенсию по случаю потери кормильца.*

Ваш ребенок имеет право на социальную пенсию до 18 лет или старше, если будет проходить обучение по очной форме в образовательных учреждениях любого типа и независимо от их организационно-правовой формы (за исключением дополнительного образования), до окончания им обучения, но не дольше чем до достижения 23 лет, т.к. потерял кормильца, не имеющего права на трудовую пенсию.

Размер социальной пенсии по случаю потери кормильца устанавливается в твердом размере, который в настоящее время составляет 1560 руб. (Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»).

Если бы умерший кормилец имел хотя бы один день стажа, Вашему ребенку могла быть назначена трудовая пенсия по случаю потери кормильца (а не социальная). Правда, в этом случае стаж и заработок были бы недостаточны и целесообразнее установление социальной пенсии.

Размер трудовой пенсии по случаю потери кормильца зависит от продолжительности стажа и величины заработка, а также от суммы страховых взносов, уплаченных за него работодателем после 1 января 2002 г.

Условия назначения пенсий:

- а) наличие не менее пяти лет страхового стажа;
- б) достижение установленного возраста (то есть достижение возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин).

Одним из условий, необходимых для установления трудовой пенсии, является определение страхового стажа, а также иные виды трудового стажа. Законодательство предусматривает следующие виды стажа: **страховой, общий трудовой, специальный трудовой (профессиональный), специальный стаж в особых условиях.**

В страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности как на территории РФ, так и за ее пределами (*ст. 10 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»*).

В страховой стаж включаются периоды:

- военной службы и приравненные к ней периоды;
- временной нетрудоспособности;
- ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста до полутора лет, но не более трех лет в общей сложности;
- получения пособия по безработице, участия в оплачиваемых общественных работах, переезда в другую местность по направлению государственной службы занятости для трудоустройства;
- содержания под стражей лиц, необоснованно привлеченных к уголовной ответственности, необоснованно репрессированных и затем реабилитированных, а также отбывания ими наказания в местах лишения свободы и ссылке;
- ухода трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим 80 лет.

Указанные периоды засчитываются в трудовой стаж, если им предшествовали и (или) за ними следовали периоды работы и (или) иной деятельности независимо от их продолжительности (*ст. 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»*).

Понятие **общего трудового стажа** продолжает сохранять свое значение. Он по-прежнему учитывается для установления размера трудовой пенсии (то есть оценки пенсионных прав) работников, которые начали свою деятельность до 1 января 2002 г. С

31 декабря 2001 г. началось накопление только страхового стажа. В общий трудовой стаж не включаются периоды обучения в высших и средних специальных заведениях, независимо от времени назначения трудовой пенсии (то есть до 1 января 2002 г. или после).

В общий трудовой стаж не включаются периоды обучения в вузах, как до 1 января 2002 г., так и после.

Основным документом, подтверждающим трудовой стаж, является **трудовая книжка**. Подтвердить трудовой стаж можно и при помощи других документов, выданных с тех мест работы, которые включаются в трудовой стаж. Это архивные документы, выписки из приказов, ведомости на выплату заработной платы, лицевые счета, письменные трудовые договоры, справки и иные документы, содержащие сведения о периодах работы.

Если трудовой стаж нельзя подтвердить документально, он может быть установлен по свидетельским показаниям.

Общий трудовой стаж подтверждается на основании трудовой книжки до регистрации работника в системе персонифицированного учета, а после регистрации — выпиской из индивидуального лицевого счета застрахованного лица (ст. 13 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»).

Продолжает сохранять свое значение и понятие **специального трудового стажа**, который теперь называется **профессиональным стажем**. Этот вид трудового стажа учитывается для назначения трудовой пенсии раньше общего пенсионного возраста для некоторых категорий граждан. Продолжительность специального трудового стажа учитывается при назначении пенсии по старости в связи с особыми условиями или работой на Крайнем Севере и пенсии за выслугу лет. При назначении пенсии учитываются и общий (страховой), и специальный (профессиональный) трудовой стаж, поскольку момент назначения пенсии и ее

размер всецело зависят от продолжительности этих видов стажа. В соответствии с действующим законодательством специальный трудовой стаж подсчитывается только в календарном порядке, по фактической продолжительности.

До 1 января 2002 г. осуществлялось льготное исчисление специального трудового стажа (в полуторном размере), которое относилось к периодам работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Периоды работы до 1 января 2002 г. исчисляются по ранее действовавшим правилам.

Ст. 27 закона «О трудовых пенсиях...» содержит обширный перечень лиц, имеющих право на досрочное назначение пенсии в связи с тяжелыми, вредными и другими условиями работы с указанием возраста, стажа работы в подобных условиях и страхового стажа. Ст. 28 перечисляет лиц, принадлежащих ко второй категории граждан, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с наличием **специального стажа в особых условиях**. Данная норма также устанавливает требования по специальному стажу для педагогических, медицинских и творческих работников, а также лиц, для которых право на досрочную пенсию зависит от состояния здоровья, физиологического или климатического факторов. К этим лицам относятся многодетные матери, инвалиды вследствие военной травмы, слепые, лилипуты, ветераны Крайнего Севера и некоторые другие.

Пример

Вопрос: Необходимо ли подтверждать места работы, указанные в трудовой книжке, справками от бывших работодателей, если работа протекала в районах Крайнего Севера?

Ответ: Трудовой стаж, приобретенный после регистрации в качестве застрахованного лица в системе обязательного пенсионного страхования, устанавливается на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета. Трудовой стаж до даты

регистрации в качестве застрахованного лица подтверждается документами.

Основным документом, подтверждающим периоды работы до регистрации в качестве застрахованного лица в системе обязательного пенсионного страхования, является трудовая книжка установленного образца. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

Если в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи, в подтверждение периодов работы принимаются справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами (архивами). При подтверждении периодов работы в районах Крайнего Севера либо приравненных к ним местностях применяется перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, который устанавливается постановлением Правительства РФ.

Поэтому если в трудовой книжке не отражено административное место расположения организации (населенный пункт, область), то при назначении пенсии в пенсионные органы представляются соответствующие уточняющие справки, которые выдаются работодателями или государственными (муниципальными) органами.

Кроме того, в специальный стаж может быть засчитан период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком только до полутора лет, который имел место до 06.10.1992 г.

Таким образом, при назначении досрочной трудовой пенсии по старости, в том числе и за работу в районах Крайнего Севера либо приравненных к ним местностях, необходимо подтверждать период нахождения заявителя в отпуске по уходу за ребенком после 06.10.1992 г. Для этого также необходимы уточняющие справки.

В соответствии с Перечнем документов, необходимых для установления трудовой пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению, утвержденным Постановлением Минтруда России и Пенсионного фонда (от 27.02.2002 г. № 16/19па), к заявлению о назначении пенсии должны быть приложены следующие документы:

- заявление о назначении трудовой пенсии;
- паспорт либо иной документ, удостоверяющий личность, возраст, место жительства, гражданство;
- документы о страховом стаже (трудовая книжка либо справки о работе, военный билет и др.);
- документы о среднем месячном заработке за 60 месяцев подряд до 1 января 2002 г. в течение трудовой деятельности (если не используются сведения индивидуального (персонифицированного) учета за 2001–2002 гг.);
- если имеются на иждивении нетрудоспособные члены семьи, то необходимо предоставить документы о нетрудоспособных членах семьи (свидетельства о рождении, справку об иждивении на детей старше 18 лет).

Для оценки документов в рамках предварительной работы Вы можете обратиться с документами в территориальный орган Пенсионного фонда РФ по месту жительства за шесть месяцев до назначения пенсии, а для подачи заявления на назначение трудовой пенсии — за один месяц до возникновения права.

4.3. Валоризация, или переоценка пенсионных прав

На размер трудовой пенсии по старости влияет и **валоризация (переоценка)**, предусмотренная изменениями, вносимыми в закон «О трудовых пенсиях...» Федеральным законом от 24.07.09 г. № 213–ФЗ. Переоценке подлежат пенсионные права как неработающих, так и работающих пенсионеров.

При установлении трудовой пенсии осуществляется **оценка пенсионных прав** застрахованных лиц. Оценка пенсионных прав осуществляется по состоянию на 1 января 2002 г. в соответствии со ст. 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях...» (в редакции Федерального закона от 24.07.09 г. № 213–

ФЗ). Оценка пенсионных прав до 2002 г. являлась заниженной, поскольку для расчета размера трудовых пенсий применялся особый показатель средней заработной платы по стране, который был ниже ее среднестатистической величины. Размер базовой части пенсии по старости до 1 января 2002 г. был равен 450 руб.

Закон «О трудовых пенсиях...» предоставляет работникам выбор порядка расчета размера трудовой пенсии при оценке пенсионных прав в соответствии с п. 4 и п. 6 ст. 30 (п. 2 ст. 30 указанного закона). При этом расчетный размер трудовой пенсии с учетом надбавок, повышений и компенсационных выплат не может быть менее 660 руб. Перерасчет размера трудовой пенсии в связи с изменением величины расчетного пенсионного капитала и (или) изменением суммы валоризации производится с 1 января 2010 г. Величина расчетного пенсионного капитала застрахованного лица (исчисленного в соответствии со ст. 30 закона «О трудовых пенсиях...») подлежит валоризации (повышению).

Сумма валоризации составляет 10 % величины расчетного пенсионного капитала. Кроме того, добавляется 1 % за каждый полный год общего трудового стажа, приобретенного до 1 января 1991 г.

Речь идет о единовременном повышении с 1 января 2010 г. трудовых пенсий по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца на 10 % тем, кто имел трудовой стаж до 1 января 2002 г. При этом дополнительно добавляется 1 % за каждый год трудового стажа за советское время до 1 января 1991 г.

На 10 % увеличивается пенсионный капитал и у тех, кто отработал год, и у тех, кто отработал десять лет. Валоризация представляет собой своего рода компенсацию за 90-е годы прошлого века: чем больше стаж до 1991 г., тем выше процент увеличения пенсионного капитала.

Под валоризацию подпадают все виды трудовых пенсий, независимо от времени их назначения. После 1 января 2010 г. расчет

размера пенсии производится уже с учетом суммы валоризации (при наличии трудового стажа до 2002 г.).

Сумма увеличения пенсии зависит не только от стажа, но и от даты назначения пенсии. Сумма валоризации у каждого пенсионера своя, т.к. умножается на коэффициент индексации: чем раньше дата назначения пенсии, тем выше коэффициент индексации.

Пример

Пенсионерка К. проработала 43 года (с 1954 г. и до назначения пенсии в 1991 г.), из них 37 лет до 1991 г. и 6 лет после него. Следовательно, сумма валоризации составляет $37+10=47$ % от расчетного пенсионного капитала на 1 января 2002 г.

Закон «О трудовых пенсиях...» предусматривает, что продолжительность общего трудового стажа, необходимого для повышения размера пенсии (валоризации величины расчетного пенсионного капитала), не ограничивается (ст. 30.1 Федерального закона «О трудовых пенсиях...» в ред. закона № 213).

Для переоценки пенсионных прав не требуется заявления или иного специального обращения. Переоценка осуществляется на основе документов, имеющихся в ПФР.

Сумма валоризации может быть изменена вследствие предоставления дополнительных документов, подтверждающих общий трудовой стаж или среднемесячный заработок работника; включение в общий трудовой стаж периоды работы (или иной деятельности), если эти факты не были учтены при повышении размера трудовой пенсии работника. В любом из этих случаев, а также в случае выбора другого варианта (чем тот, который был применен) определения размера пенсионного капитала размер страховой части пенсии (а следовательно, и всей пенсии) подлежит изменению (ст. 30.3 закона «О трудовых пенсиях...» в редакции закона № 213). Чаще всего это связано с тем, что в советское время у многих пенсионеров стаж был больше, чем требовалось по закону для установления трудовой пенсии.

В соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях...» было принято постановление Правительства РФ, утверждающее «Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий» (от 24.07.2002 г. № 555 в ред. от 08.08.2003 г. № 475 и от 17.10.2009 г. № 817).

4.4. Социальные доплаты к пенсиям

В июле 2009 г. в **Федеральный закон «О социальной помощи»** было введено с 1 января 2010 г. положение о социальных доплатах к пенсиям в целях повышения жизненного уровня пенсионеров⁶. В соответствии с этим положением (*ст. 12.1 Федерального закона «О социальном помощи»*) пенсия неработающего пенсионера не может быть меньше величины прожиточного минимума, которая устанавливается законом в каждом субъекте РФ (*п. 4 ст. 4 Федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»*).

Размер пенсии неработающего пенсионера не может быть меньше величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте РФ, но общая сумма материального обеспечения лица не должна превышать величину прожиточного минимума пенсионера в целом по РФ.

Здесь речь идет об общей сумме материального обеспечения неработающего пенсионера. С целью подсчета **общей суммы материального обеспечения** учитываются следующие виды денежных выплат, которые устанавливаются в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ:

- пенсии;
- дополнительное материальное (социальное) обеспечение;

⁶ Федеральный закон от 24.07.2009 г. № 213–ФЗ (в ред. от 25.12.2009).

- различные меры социальной поддержки (помощи) в денежном выражении (за исключением единовременных мер поддержки);
- денежные эквиваленты мер социальной поддержки по оплате пользования телефоном, жилых помещений и коммунальных услуг, проезда на всех видах пассажирского транспорта или денежные компенсации расходов по оплате указанных услуг.

При этом не учитываются меры социальной поддержки, оказываемые в натуральном виде.

Закон предусматривает два вида **социальной доплаты**: федеральную и региональную, поскольку прожиточный минимум пенсионера устанавливается на федеральном уровне и на уровне субъекта РФ.

Федеральная социальная доплата к пенсии устанавливается территориальными органами ПФР. Если общая сумма материального обеспечения пенсионера не достигает величины прожиточного минимума пенсионера в субъекте РФ по месту его жительства или пребывания, то устанавливается доплата. При этом общая сумма материального обеспечения пенсионера не должна превышать величину прожиточного минимума пенсионера в целом по РФ. Размер федеральной социальной доплаты таков, чтобы общая сумма материального обеспечения пенсионера (с учетом такой доплаты) соответствовала величине прожиточного минимума пенсионера, установленной в субъекте РФ.

Региональная социальная доплата к пенсии устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ. Это происходит в том случае, если общая сумма материального обеспечения пенсионера не соответствует величине прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ, но при этом превышает величину прожиточного минимума пенсионера в целом по РФ. Поэтому региональная социальная доплата к пенсии устанавливается в таком размере, чтобы общая сумма материального обеспечения пенсионера (с учетом этой доплаты) соответствовала величине прожиточного минимума пенсионера, установленной в данном субъекте РФ.

Пример

Вопрос: Я проживаю в Воронежской области. Кому положена выплата федеральной социальной доплаты до прожиточного уровня пенсионера? Могу ли я рассчитывать на доплату?

Ответ: с 1 января 2010 г за счет средств федерального бюджета производится социальная доплата неработающим пенсионерам, если общая сумма получаемых ими пенсий, ежемесячных денежных выплат, дополнительного материального обеспечения (для отдельных категорий граждан) и иных мер социальной поддержки (помощи), установленных законодательством субъектов РФ в денежном выражении (за исключением единовременных) не достигает прожиточного минимума пенсионера, установленного в субъекте Российской Федерации по месту жительства. Величина прожиточного минимума пенсионера в Воронежской области составляет 4590 руб. Если Вы не работаете и общая сумма Вашего материального обеспечения не достигает 4590 руб., то Вам положена федеральная социальная доплата.

Для облегчения положения пенсионеров, нуждающихся в социальных доплатах, не требуется предоставления документов для подсчета общей суммы материального обеспечения.

Размер социальных доплат может быть изменен в связи с изменением величины прожиточного минимума пенсионера в целом по РФ и (или) в соответствующем субъекте РФ, а также в связи с изменением величины других выплат, которые получает пенсионер.

Предусмотренная законом социальная доплата предоставляется только неработающим пенсионерам. Поэтому пенсионер обязан безотлагательно извещать соответствующие органы о поступлении на работу и (или) выполнении какой-либо другой деятельности, а также о наступлении других обстоятельств, в связи с которыми может быть изменен размер социальной доплаты или вообще прекращена ее выплата. Излишне выплаченные суммы социальной доплаты к пенсии могут быть удержаны в порядке, который предусмотрен законом о трудовых пенсиях.

4.5. Если не заработал на пенсию (право на единовременную выплату)

Возможна ситуация, когда человек получает трудовую пенсию по инвалидности, или по случаю потери кормильца, или по государственному пенсионному обеспечению, но при наступлении пенсионного возраста не приобрел права на установление трудовой пенсии по старости из-за недостаточности необходимого страхового стажа. При этом он достиг пенсионного возраста, а в специальной части индивидуального лицевого счета учтены некоторые средства.

В такой ситуации возникает право на получение этих средств в виде **единовременной выплаты**. Порядок такой единовременной выплаты устанавливается Правительством РФ (*п. 4 ст. 6 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»*). Необходимыми условиями получения единовременной выплаты являются:

- участие в системе обязательного пенсионного страхования (то есть необходимость быть застрахованным лицом);
- достижение пенсионного возраста;
- получение трудовой пенсии либо по инвалидности, либо по случаю потери кормильца, либо пенсии по государственному пенсионному обеспечению;
- отсутствие права на установление трудовой пенсии по старости в связи с отсутствием необходимого страхового стажа;
- формирование накопительной части трудовой пенсии через ПФР или НПФ.

Такое лицо лично или по почте, через доверенное лицо представляет заявление о предоставлении единовременной выплаты с приложением необходимых документов в территориальный орган ПФР или в НПФ. Территориальный орган ПФР или НПФ принимает или возвращает представленные документы. В случае принятия документов территориальный орган ПФР или НПФ в течение одного месяца с момента получения заявления и документов проверяет достоверность представленных сведений

и выносит решение об осуществлении единовременной выплаты или дает мотивированный отказ. Выплата производится не позднее двух месяцев со дня принятия решения. Решение о доплате должно быть вынесено не позднее 1 июля следующего года, в котором застрахованное лицо обратилось за единовременной выплатой.

После принятия решения об осуществлении единовременной выплаты в специальной части индивидуального лицевого счета могут быть отражены средства пенсионных накоплений. В этом случае производится доплата к единовременной выплате.

4.6. Страховые взносы

В состав пенсионных накоплений включаются:

- страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии;
- дополнительные страховые взносы работодателя, уплаченные в пользу работника;
- чистый финансовый результат от инвестирования указанных взносов;
- взносы на софинансирование формирования пенсионных накоплений (которые учитываются пропорционально сумме дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии);
- средства (часть средств) материнского (семейного) капитала, направленные на формирование накопительной части трудовой пенсии;
- доход от инвестирования пенсионных накоплений.

Плательщиками страховых взносов — страхователями — являются (ч. 1 ст. 5 Федерального закона «О страховых взносах...») работодатели, индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой.

Сумма страховых взносов уплачивается отдельно в каждый государственный внебюджетный фонд (ч. 1 ст. 15 Федерального закона «О страховых взносах...»).

Страховые взносы уплачиваются с фонда оплаты труда сотрудника, не превышающего 415 тыс. в год. Заработок свыше этой суммы страховыми взносами не облагается (ч. 4 ст. 8 Федерального закона «О страховых взносах...»).

При этом размер предельного годового заработка, с которого уплачиваются страховые взносы, будет индексироваться в соответствии с ростом средней заработной платы (ч. 5 ст. 8 Федерального закона «О страховых взносах...»).

Контроль за правильностью исчисления страховых взносов, а также за полнотой и своевременностью их уплаты осуществляют сами фонды и их территориальные органы (ст. 3 Федерального закона «О страховых взносах...»), для чего они наделяются соответствующими полномочиями (ст. 29 Федерального закона «О страховых взносах...»).

С 1 января 2011 г. тарифы страховых взносов существенно увеличились по сравнению с 2010 г. (ч. 2 ст. 12 Федерального закона «О страховых взносах...»):

- в ПФ РФ — 26 %;
- в ФСС РФ — 2,9 %;
- в ФОМС — 5,1 % (в Федеральный Фонд — 2,1 % и 3 % — в территориальные органы обязательного медицинского страхования).

4.7. Программа государственного софинансирования

Как уже говорилось выше, наряду со страховой частью трудовой пенсии по старости существует и ее накопительная часть, однако только для граждан 1967 года рождения и моложе. Тарифы страховых взносов для этих лиц распределяются следующим образом: 8 % идут на страховую часть трудовой пенсии, а 6 % — на накопительную часть трудовой пенсии. Для граждан 1966 года рождения и старше страховые взносы, уплаченные работодателями, в полном объеме поступают на страховую часть трудовой пенсии по старости.

С целью поддержания в первую очередь именно этой категории граждан с 1 января 2009 г. вступил в действие **Федеральный закон «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»**. Данный закон содержит **Программу государственного софинансирования трудовых пенсий**. Разумеется, положения закона рассчитаны не только на указанную категорию лиц.

Сущность Программы государственного софинансирования трудовых пенсий заключается в том, что часть взносов, идущих на накопительную часть трудовой пенсии, платит сам работник (застрахованное лицо), а другую часть — государство. В этом случае работник добровольно вступает в эти отношения с целью уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии (*ст. 1 Федерального закона «О дополнительных страховых взносах...»*). Здесь под **дополнительным страховым взносом** на накопительную часть трудовой пенсии понимается платеж, который уплачивает сам работник за счет собственных средств. Этот взнос исчисляется, удерживается и перечисляется работодателем либо самостоятельно уплачивается самим работником. При этом работник может прекращать или возобновлять уплату дополнительных взносов, а также определять и изменять их размер (*п. 2 ст. 2 Федерального закона «О дополнительных страховых взносах...»*).

Для участия в программе софинансирования работник либо лично подает заявление в территориальный орган ПФР, либо делает это через своего работодателя.

Работник самостоятельно определяет размер дополнительного взноса, поэтому в своем заявлении указывает размер взноса в твердой сумме или в процентах от базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование/

Дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии могут быть уплачены и работодателем в пользу своего работника. Размер взносов работодателя определяется им ежемесячно в отношении каждого работника. Затем взносы работодателей включаются в состав пенсионных накоплений работников, в пользу которых и уплачены дополнительные взносы (*ст. 8 Федерального закона «О дополнительных страховых взносах...»*). Работодатель получает дополнительные выгоды, выступая одной из сторон софинансирования накопительной части трудовой пенсии. Работодатель освобождается от уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды в размере производимого им софинансирования в пределах 12 тыс. руб. на одного работника в год. Суммы софинансирования включаются в состав дополнительных расходов, которые учитываются при налогообложении прибыли. Суммы страховых взносов, поступающие на накопительную часть трудовых пенсий, подлежат **инвестированию** (*ст. 10 Федерального закона «О дополнительных страховых взносах...»*) в соответствии с Федеральным законом «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации».

Работодатель может стать третьей стороной Программы и уплачивать взносы в пользу своего работника. Размер взносов определяет он сам.

Закон устанавливает право застрахованных лиц выбрать управляющую компанию (УК) или негосударственный пенсионный фонд (НПФ) для инвестирования пенсионных накоплений (ч. 1 ст. 11 Федерального закона «Об инвестировании средств...»), учтенных в накопительной части трудовой пенсии в соответствии с федеральными законами «Об инвестировании средств...» и «О негосударственных пенсионных фондах». При этом НПФ должен участвовать в системе обязательного пенсионного обеспечения. Средства пенсионных накоплений переводятся в НПФ только при наличии договора об обязательном пенсионном страховании (ч. 2 ст. 11 Федерального закона «Об инвестировании средств...»).

Закон устанавливает важное положение, в соответствии с которым работники 1966 года рождения и старше, в пользу которых уплачивались страховые взносы с 2002 по 2004 гг., могут выбрать УК (инвестиционный портфель) или перевести средства пенсионных накоплений в НПФ (ч. 5 ст. 11 Федерального закона «Об инвестировании средств...»). Если в заявлении не указывается УК или НПФ, то пенсионные накопления будут находиться в доверительном управлении государственной УК (Внешэкономбанк).

Застрахованные лица могут воспользоваться своим правом на государственную поддержку формирования пенсионных накоплений до 1 октября 2013 г.

Для получения государственной поддержки размер годового взноса не должен быть менее 2 тыс. руб. На индивидуальный пенсионный счет застрахованного лица (его накопительную часть) государство перечисляет такую же сумму, но более 12 тыс. руб. в год. Если на пенсионный счет перечислено менее 2 тыс. руб., то государство не участвует в софинансировании (ч. 1 ст. 13 Федерального закона «Об инвестировании средств...»).

Сама государственная поддержка осуществляется в течение 10 лет. Это значит, что гражданин может вступить в программу софинансирования до 1 октября 2013 г.

Особые условия софинансирования созданы для граждан пенсионного и предпенсионного возраста, которые еще не обратились за оформлением трудовой пенсии (ни одной из ее частей). Для этих лиц объем государственной поддержки софинансирования увеличивается в четыре раза, но не более 48 тыс. в год.

Пример

Вопрос: Мне 48 лет. Как я могу участвовать в Программе софинансирования?

Ответ: Вы платите 2 000 руб. в год, государство добавляет 2 000 руб. в год. На Ваш индивидуальный лицевой счет в ПФР зачисляется 4 000 руб. в год.

Если Вы платите 12 000 руб. в год, государство добавляет аналогичную сумму и на Ваш счет в ПФР зачисляется 24 000 руб. в год. Но если Вы платите меньше 2 000 руб. в год, то государство ничего не добавляет.

Если Вы вносите 20 000 руб. в год, государство добавляет 12 000 руб. в год, т.к. взнос государства не может превышать эту сумму. На Ваш счет зачисляется 32 000 руб.

Если при достижении общеустановленного пенсионного возраста (55 лет для женщин, 60 для мужчин) Вы не обратитесь за оформлением трудовой пенсии по старости и продолжаете оставаться участником Программы софинансирования, то государство добавляет 48 000 руб. в год, но не более. Если вы вносите 12 000 руб. в год, государство добавляет 48 000; на Ваш счет зачисляется 60 000 руб. в год.

Из тех сумм, которые вносятся на накопительную часть трудовой пенсии в рамках Программы софинансирования, может быть произведен **налоговый вычет**. Средства вычета могут быть использованы на определенные цели: здравоохранение, добровольное пенсионное страхование и т.п.

Средства, накопленные в рамках программы софинансирования, могут быть унаследованы наследниками работника в случае его смерти, но лишь на определенных условиях. Порядок выплат устанавливается федеральными законами «О трудовых пенси-

ях...», «О негосударственных пенсионных фондах», «Об инвестировании...». В соответствии с установленным порядком выплаты производятся в том случае, если участник программы умрет до момента оформления пенсии, наследники смогут получить средства, которые были перечислены самим работником, работодателем, средства софинансирования от государства, а также доход, полученный от инвестирования накопительной части пенсии.

В соответствии с указанными законами средства (часть средств) материнского (семейного) капитала, направленные на формирование накопительной части трудовой пенсии, включая доход от инвестирования, не могут быть включены в состав средств пенсионных накоплений, которые выплачиваются наследникам умерших работников. В связи с этим средства (часть средств) материнского (семейного) капитала, включая доходы от их инвестирования, представляют собой обособленную часть средств в пенсионных накоплениях.

Для получения выплаты наследники должны обратиться за этой выплатой в ПФР в течение шести месяцев со дня смерти застрахованного лица. Порядок обращения наследников за выплатами, а также порядок, сроки и периодичность осуществления выплат, порядок расчета сумм устанавливаются Правительством РФ. Работник имеет право в любое время подать в ПФР или НПФ (в зависимости от того, где формируется накопительная часть его пенсии) заявление о распределении пенсионных накоплений. В этом заявлении можно указать не только своих наследников, но и то, в каких долях распределяется между ними пенсионные накопления в случае его смерти (п. 12 ст. 16 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»).

Здесь нужно понимать, что средства накопительной части пенсии переходят по наследству только в том случае, если смерть застрахованного лица происходит до оформления трудовой пенсии. Если же пенсия была назначена до смерти такого лица, то эти накопления не передаются по наследству, а считаются государственной собственностью. Этот момент является одним из самых слабых и спорных мест в проводящейся реформе пенсионной системы.

Что же касается средств (части средств) материнского (семейного) капитала, то они переходят к отцу или усыновителю ребенка, к ребенку (детям) в порядке и при условиях, установленных Федеральным законом «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей».

Складывается впечатление, что предложенная Программа софинансирования, рассчитанная на 10 лет, вряд ли даст желаемый результат, на который рассчитывали ее создатели. Для малооплачиваемых лиц она может оказаться непосильной; для высокооплачиваемых — не представлять интереса. Одной из целей программы, которая декларировалась при ее принятии, являлось привлечение молодежи к формированию собственных пенсионных накоплений. Однако 10-летний срок ее действия и, по сути, ничтожная ежемесячная прибавка к пенсии не поощряет молодежь задумываться о своем «светлом будущем».

4.8. Повышение пенсионного возраста

Многие новшества, внесенные в действующее пенсионное законодательство, рассчитаны на перспективу. Часть из них нацелена на фактическое **увеличение пенсионного возраста** и тем самым на некоторое повышение общего размера трудовой пенсии по старости. Таким нововведением являются положения закона «О трудовых пенсиях...» (ст. 14, п. 17–19 Федерального закона). В соответствии с этими положениями с 1 января 2015 г. вводится новый порядок установления фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии по старости. Базовый размер зависит от продолжительности страхового стажа. Точкой отсчета является продолжительность страхового стажа в девять лет (сейчас — пять лет). Чем меньше стаж, тем меньше фиксированный базовый размер страховой части трудовой пенсии по старости. С 1 января соответствующего года стаж увеличивается на 1 год до достижения 30-летнего стажа для мужчин и 25-летнего для женщин. Ориентиром для установления такого

стажа являются стандарты, установленные Международной организацией труда (МОТ)⁷.

Для тех граждан, чья пенсия была оформлена до 1 января 2015 г., установление фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии по старости в новом порядке исчисляется с 1 января 2015 г. на основании продолжительности страхового стажа, который приобретен на день достижения 60 лет для мужчин и 55 — для женщин.

Если продолжительность страхового стажа в 30 и 25 лет соответственно для мужчин и женщин превышена, то фиксированный базовый размер страховой части трудовой пенсии по старости увеличивается на 6 % за каждый полный год страхового стажа (*п. 17 ст. 14 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»*).

Если же продолжительность страхового стажа меньше 30 и 25 лет, то фиксированный базовый размер уменьшается на 3 % за каждый полный год, не достигающий до 30 и 25 лет.

При оформлении трудовой пенсии по старости в более позднем возрасте, чем это предусмотрено законом (*п. 1 ст. 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»*), ожидаемый период выплаты трудовой пенсии по старости сокращается на один год, прошедший со дня достижения пенсионного возраста. Это происходит не ранее момента, с которого приобретается право на назначение страховой части трудовой пенсии по старости.

Ожидаемый период выплаты трудовой пенсии по старости, который применяется для расчета размера страховой части пенсии, сокращается на один год за каждый полный год, истекший со дня назначения, но не может быть менее 14 лет (168 мес.). Обычный ожидаемый период выплаты трудовой пенсии по старости, который используется для исчисления размера страховой части пенсии, — 19 лет, или 228 месяцев (*п. 1 ст. 14*).

⁷ Конвенция о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца (№ 128) 1967 г.

Указанные меры направлены на стимулирование более позднего оформления трудовой пенсии по старости.

В целом же предпринятые меры по совершенствованию системы пенсионного страхования давно назрели. В развитии пенсионного законодательства можно выделить две основные тенденции: увеличение размера трудовых пенсий для нынешних пенсионеров и возможность увеличить их размер для пенсионеров ближайшего будущего (старше 1966 г.р.), в том числе и за свой счет. Для всех, кто помоложе, трудовая пенсия (или, во всяком случае, ее основная часть) должна стать результатом собственных усилий. Для этого необходимо более активное вложение средств в частные НПФ или УК.

Однако здесь возникли проблемы. Одной из существенных проблем является вовлечение молодежи в формирование пенсионных накоплений, создание для нее привлекательных условий. Казалось бы, что для этого достаточно эффективно использовать возможности для увеличения накопительной части, переводя пенсионные средства в частные НПФ или УК. Между тем по истечении кризисного года появились сообщения о том, что деятельность многих частных НПФ была убыточной, а также о злоупотреблениях и нарушениях законодательства НПФ.

В соответствии с **Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах»** часть имущества фонда должна быть предназначена для покрытия отрицательного результата инвестирования (убытков) (ч. 4 ст. 18). В сущности, данное положение является гарантией обеспечения пенсионных накоплений в «худые годы». Поэтому отказ от использования частных НПФ и УК (а такие предложения звучат все чаще) приведет к отстранению молодежи от участия в добровольных схемах накопления пенсионных средств. Кроме того, если на рынке пенсионного страхования останутся только государственные НПФ и УК, это не только нарушит конкуренцию, но и повлияет на реализацию пенсионных прав граждан.

Еще одной немаловажной проблемой является наследование накопительной части пенсии. Возможность наследования может стать (и должна стать) важным стимулом к самостоятельному

формированию пенсионных накоплений. Однако в соответствии с программой софинансирования наследование пенсионных накоплений возможно только до оформления пенсии застрахованным лицом. Как только трудовая пенсия оформлена, право наследования утрачивается (т.к. средства становятся государственной собственностью). Вместе с тем наследуются пенсионные средства с накопительной части трудовой пенсии. Вопросы наследования накопительной части пенсии нуждаются в большей конкретизации и определенности.

В настоящее время у нас на глазах поднимается очередная волна реформы пенсионного законодательства. Сомнению подвергается наличие накопительного элемента трудовой пенсии; речь идет о возможности добровольного финансирования накопительной части. Активно обсуждается и вопрос о необходимости повышения пенсионного возраста. Альтернативой повышению пенсионного возраста является материальное поощрение более позднего выхода на пенсию. Разумеется, каждый вариант имеет свои достоинства и недостатки самого различного характера: экономического, социального, политического, морального.

Следует отметить, что само пенсионное законодательство нуждается в стабильности и определенности, т.к. вносимые изменения затрагивают, как правило, старшие и наиболее консервативные поколения. Однако с начала пенсионной реформы в 2002 г. изменения в пенсионное законодательство вносятся по несколько раз в год, что способствует непониманию и незнанию того, что волнует практически каждого, оставляет людей в неведении относительно своего будущего. Что же касается молодых поколений, то пока в законодательстве отсутствуют весомые стимулы, побуждающие их «копить на старость».

Справедливости ради нельзя не заметить активную информационную, пропагандистскую деятельность, развернутую ПФР в отношении изменений законодательства, чего никак нельзя сказать о деятельности частных НПФ и УК.

5. СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ПРАВ

Существуют судебные и внесудебные средства защиты своих нарушенных (или еще не нарушенных) прав.

Защита нарушенного права в суде — это последнее средство, к которому можно прибегнуть, поскольку судебная защита требует выдержки, терпения, крепких нервов и, главное, хорошего знания законодательства. Правда, хорошее знание законодательства, умение ориентироваться в нем необходимы при отстаивании и защите своих прав любыми (законными) средствами.

Выбор **внесудебных средств защиты** значительно богаче, чем выбор судебных средств. Все внесудебные средства защиты можно (с достаточной долей условности) разделить на предварительные и последующие.

Предварительные — это профилактические средства защиты, направленные на предупреждение, предотвращение нарушения своих прав. Для того чтобы использовать их, надо хорошо знать свои права: на свободу слова, свободу поиска, получения, производства и распространения информации, свободу СМИ, на объединения, на мирные формы протеста (собрания, митинги, шествия, демонстрации, пикеты).

Именно подобные средства были использованы, когда Госдума пыталась провести драконовский законопроект, направленный на ужесточение назначения пособий по временной нетрудоспособности, который затрагивал интересы миллионов молодых матерей. Предлагалось выплачивать пособие в размере 100 % от среднего заработка для лиц со стажем от 15 лет и выше, 80 % — со стажем от 8 до 15 лет, 60 % — для тех, у кого стаж менее 8 лет. В результате их выступлений и протестов наиболее одиозные предложения так и не были приняты.

Реализуя право на собрания, можно проводить различные акции (митинги, демонстрации, пикеты и т.п.), чтобы привлечь внимание к возможному или уже состоявшемуся нарушению прав.

Право на объединение дает возможность действовать через политические партии, особенно те, которые представлены в Гос-

думе или региональном законодательном собрании. НГО, НКО, общественные движения (профсоюзные, женские) также помогают отстаивать свои интересы и защищать свои права.

Право на свободу слова, информации, свободу СМИ позволяет выразить свою позицию, привлечь внимание к проблеме, найти сторонников. Разумеется, незаменимым здесь является Интернет.

Частью защиты прав (как предварительной, так и последующей) является работа с депутатом, профильным комитетом, партийной фракцией (любого уровня — федерального, регионального, местного). Особенно плодотворной такая работа становится, когда с депутатом (комитетом, фракцией) взаимодействие осуществляется через НГО, НКО, какое-либо общественное объединение или группу граждан. В период избирательной кампании или накануне ее такое взаимодействие не только эффективно, но и взаимовыгодно. В то время как депутат защищает интересы данной группы, группа помогает депутату в избирательной гонке.

Кроме того, взаимодействие может осуществляться в форме парламентских слушаний (которые проводятся по наиболее значимым темам), общественной экспертизы законопроектов. В настоящее время эти возможности расширяются.

Все перечисленные средства могут быть использованы в порядке не только предварительной, но и последующей защиты прав, то есть когда они уже нарушены.

Наиболее распространенным средством защиты нарушенных прав является **административный способ**. Использование административных средств защиты означает обжалование решений и (или) действий (бездействия) должностного лица его начальству. Понятно, что при этом необходимо соблюдать все правила бюрократической игры: фиксировать все свои обращения, следить за их регистрацией в соответствующих канцеляриях или оформлять соответствующим образом на почте, контролировать сроки получения ответов. Это требование не только здравого смысла, но и закона.

Федеральный закон «О порядке рассмотрения обращения граждан Российской Федерации» (от 02.05.2006 г. № 59–ФЗ) конкретизирует конституционное право на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления (закрепленное ст. 33 Конституции РФ).

Важнейшие права, которые гражданин получает, обращаясь в государственные органы или органы самоуправления, — это получение письменного ответа по существу вопросов, а также уведомление о переадресации письменного обращения в орган или должностному лицу, в компетенцию которых входит решение поставленных в обращении вопросов. Кроме того, гражданин может обратиться с жалобой на принятое по обращению решение или на действие (бездействие) в связи с рассмотрением обращения в административном и (или) судебном порядке в соответствии с российским законодательством (*ст. 5 Федерального закона «О порядке рассмотрения обращений...»*). Данный закон (ст. 7) предъявляет ряд требований, которые должны быть соблюдены при подаче письменного обращения:

- наименования органа, в который направляется обращение, либо фамилия, имя, отчество должностного лица, либо должность соответствующего лица;
- свои фамилия, имя, отчество, почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ;
- изложение сути обращения или заявления;
- личная подпись и дата.

К письменному обращению могут быть приложены документы и материалы или их копии. Обращение может быть направлено и в электронной форме. Письменное обращение нужно направить в тот орган или тому должностному лицу, в чью компетенцию входит решение вопросов, затронутых в обращении. Обращение должно быть зарегистрировано в обязательном порядке в течение трех дней с момента его поступления. Если решение вопросов, поставленных в обращении, не входит в компетенцию органа или должностного лица, обращение должно быть переадресовано (в течение семи дней с момента регистрации) с обя-

зательным уведомлением гражданина об этом (*ст. 8. Федерального закона «О порядке рассмотрения обращений...»*).

Закон запрещает направлять жалобу на рассмотрение в госорган, орган местного самоуправления или должностному лицу, решение или действие (бездействие) которых обжалуется.

Важно иметь в виду, что отсутствие ответа, отказ (и мотивированный, и немотивированный), неудовлетворительное решение, нарушение сроков ответа — все это можно (и нужно) обжаловать как вышестоящему начальству, так и в суд на любом этапе этого тернистого пути.

Государственный орган, орган местного самоуправления или должностное лицо:

- обеспечивает объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение обращения, в случае необходимости — с участием гражданина, направившего обращение;
- запрашивает, в том числе в электронной форме, необходимые для рассмотрения обращения документы и материалы в других государственных органах, органах местного самоуправления и у иных должностных лиц, за исключением судов, органов дознания и органов предварительного следствия;
- принимает меры, направленные на восстановление или защиту нарушенных прав, свобод и законных интересов гражданина;
- дает письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов;
- уведомляет гражданина о направлении его обращения на рассмотрение в другой государственный орган, орган местного самоуправления или иному должностному лицу в соответствии с их компетенцией (*ч. 1*

ст. 10 Федерального закона «О порядке рассмотрения обращений...»).

Нужно также помнить, что должностные лица, несмотря на законодательный запрет, продолжают не только спускать жалобы тем, на кого жалуются, но и давать ответы вовсе не на те вопросы, которые были поставлены в обращении. Закон же требует давать ответ по существу поставленных в обращении вопросов (*п. 4 ч. 1 ст. 10 Федерального закона «О порядке рассмотрения обращений...»*). С такой практикой тоже придется бороться (что значительно сложнее), если хватает сил.

Вступая в переписку с чиновниками, необходимо знать о сроках получения ответа.

- Письменное обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в соответствии с их компетенцией, рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации письменного обращения.
- В исключительных случаях, а также в случае направления запроса, предусмотренного ч. 2 ст. 10 настоящего Федерального закона, руководитель государственного органа или органа местного самоуправления, должностное лицо либо уполномоченное на то лицо вправе продлить срок рассмотрения обращения не более чем на 30 дней, уведомив о продлении срока его рассмотрения гражданина, направившего обращение (*ст. 12 Федерального закона «О порядке рассмотрения обращений...»*).

Если же не хватает сил на борьбу с бюрократией, то можно обратиться в прокуратуру по месту нахождения соответствующего органа, учреждения или должностного лица. Именно прокуратура должна защищать права граждан, что закреплено в **Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации»** (от 17.01.1992 г. № 2202–ФЗ). Поэтому жалобы (заявления, обращения) о нарушении своих прав можно подать в органы прокуратуры, которые в соответствии со своими полномочиями рассматривают обращения, содержащие сведения о нарушении законов. Решение, принятое прокурором, не препятствует обра-

щению лица за защитой своих прав в суд (*ч. 1 ст. 10 Федерального закона «О прокуратуре...»*).

Прокурор не только рассматривает и проверяет жалобы о нарушениях прав и свобод человека и гражданина, он также разъясняет пострадавшим порядок защиты их прав и свобод. Принимая меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина, прокурор обладает полномочиями для привлечения к ответственности лиц, нарушивших закон, и требования по возмещению причиненного ущерба (*ч. 1 ст. 27 Федерального закона «О прокуратуре...»*).

Нужно также знать, что решения и действия прокурора можно обжаловать вышестоящему прокурору или же обратиться в суд на любом этапе защиты своих прав. В отстаивании и защите своих прав может помочь и **Уполномоченный по правам человека**. Должность Уполномоченного по правам человека существует на федеральном и региональном уровнях (хотя и не во всех субъектах РФ). Деятельность федерального Уполномоченного по правам человека регулируется **Федеральным конституционным законом «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации»** (от 26.02.1997 г. № 1-КФЗ). Деятельность уполномоченных по правам человека в субъектах РФ регулируется законами соответствующих субъектов РФ.

Деятельность Уполномоченного не мешает использовать другие средства защиты прав; она дополняет существующие средства защиты прав и свобод граждан (*ст. 3 Федерального конституционного закона «Об Уполномоченном...»*).

Обратиться с жалобой на решения или действия (бездействие) должностных лиц можно в том случае, если эти решения или действия (бездействие) уже были обжалованы в административном или судебном порядке, но заявитель остался несогласен с решениями, принятыми по его жалобе. Жалоба может быть подана как региональному Уполномоченному, так и в аппарат федерального Уполномоченного (*ст. 16 Федерального конституционного закона «Об Уполномоченном...»*).

Жалобу (подача которой не облагается пошлиной) необходимо подать Уполномоченному не позднее истечения года со дня на-

рушения прав и свобод заявителя или с того дня, когда заявителю стало известно об их нарушении (*ч. 1 ст. 17 Федерального конституционного закона «Об Уполномоченном...»*).

Жалоба должна содержать фамилию, имя, отчество и адрес заявителя, изложение существа решений или действий (бездействия), нарушивших или нарушающих, по мнению заявителя, его права и свободы, а также сопровождаться копиями решений, принятых по его жалобе, рассмотренной в судебном или административном порядке (*ч. 2 ст. 17 Федерального конституционного закона «Об Уполномоченном...»*).

Приняв жалобу к рассмотрению, Уполномоченный: а) разъясняет заявителю средства, которые тот вправе использовать для защиты своих прав и свобод; б) передает жалобу государственному органу, органу местного самоуправления или должностному лицу, к компетенции которых относится разрешение жалобы по существу. О своем решении он должен уведомить заявителя в 10-дневный срок. Если заявителю отказано в рассмотрении жалобы, то отказ должен быть мотивирован. Однако отказ обжалованию не подлежит (*ст. 20 Федерального конституционного закона «Об Уполномоченном...»*).

Для рассмотрения жалоб Уполномоченный обладает весьма значительными полномочиями (установленными ст. 23 Федерального конституционного закона «Об Уполномоченном...»), которые позволяют ему осуществлять свою деятельность.

Если административные средства защиты не дают желаемого результата, остается прибегнуть к судебным средствам. Такую возможность дает **закон РФ «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан»** (от 27.04.1993 г. № 48661).

В соответствии с этим законом в суд можно обжаловать коллегиальные и единоличные действия и (или) решения государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий и их объединений, общественных объединений и должностных лиц, государственных служащих. Обжаловать можно и официальную информацию, на основании которой были совершены действия, ставшей основанием для совершения

действий (принятия решений), в результате которых были нарушены права и свободы гражданина; созданы препятствия осуществлению гражданином его прав и свобод; или на гражданина была незаконно возложена какая-либо обязанность или привлечен к какой-либо ответственности (*ст. 2 закона РФ «Об обжаловании...»*).

Гражданин вправе обратиться с жалобой на действия (решения), нарушающие его права и свободы, либо непосредственно в суд, либо к вышестоящему в порядке подчиненности государственному органу, органу местного самоуправления, учреждению, предприятию или объединению, общественному объединению, должностному лицу, государственному служащему (*ч. 1 ст. 4 закона РФ «Об обжаловании...»*).

Поданная жалоба должна быть рассмотрена в месячный срок. Если в ответ на нее последовал отказ или отсутствует ответ в течение месяца со дня ее подачи, можно обратиться в суд по месту своего жительства, либо в суд по месту нахождения органа, объединения, должностного лица, государственного служащего. При рассмотрении жалобы суд по просьбе гражданина или по своей инициативе вправе приостановить исполнение обжалуемого действия (решения) (*ч. 2, 4, 6 ст. 4 закона РФ «Об обжаловании...»*).

Жалоба — это не иск, но она рассматривается в обычном порядке (в порядке гражданского судопроизводства) и облагается судебной пошлиной, хотя суд может освободить гражданина от уплаты пошлины или уменьшить ее размер (*ч. 7 ст. 4 закона РФ «Об обжаловании...»*).

При обращении с жалобой в суд важно соблюдать сроки, установленные законом:

- три месяца со дня, когда гражданину стало известно о нарушении его права;
- один месяц со дня получения гражданином письменного уведомления об отказе вышестоящего органа, объединения, должностного лица в удовлетворении жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи жалобы,

если гражданином не был получен на нее письменный ответ.

Пропущенный по уважительной причине срок подачи жалобы может быть восстановлен судом.

Уважительной причиной считаются любые обстоятельства, затруднившие получение информации об обжалованных действиях (решениях) и их последствиях, предусмотренных ст. 2 настоящего Закона (*ст. 5 закона РФ «Об обжаловании...»*).

ГЛОССАРИЙ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

БЮДЖЕТ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ — форма образования и расходования денежных средств на цели обязательного пенсионного страхования в Российской Федерации.

ВАЛОРИЗАЦИЯ — переоценка (одноразовая) расчетного пенсионного капитала, который был сформирован к 1 января 2002 г. (когда началась пенсионная реформа); конвертация пенсионных прав.

ГЕНДЕР — социальный пол, который не заложен от природы, а является следствием принятых в обществе норм и правил. Гендер определяет различия в ролях, поведении, ментальных и эмоциональных характеристиках между мужским и женским полом. Гендер формируется в процессе социализации, через разделение труда, принятые в обществе культурные нормы, роли и стереотипы. Принятые в обществе гендерные нормы в определенной степени определяют психологические качества (поощряя одни и негативно оценивая другие), способности (через стереотипы «руководить — не женское занятие»), виды деятельности, профессии людей в зависимости от их биологического пола. Гендерные роли не имеют универсального характера и значительно различаются в разных обществах.

ГЕНДЕРНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ — процесс усвоения человеком социальной роли, предназначенной для него обществом от рождения в зависимости от того, мужчиной или женщиной он родился (т.е. гендерной роли).

ГЕНДЕРНЫЕ РОЛИ — поведение в соответствии с набором определенных социальных предписаний, которые адресуются обществом людям в зависимости от их пола. Наглядно проявляется в «соответствующих» мужскому или женскому полу внешнем виде, поведении, речи, манерах, жестах, сферах активности и прочего. Женская гендерная роль предписывает женщинам быть заботливыми, эмоциональными, чувствительными к интересам и проблемам других людей. Мужская гендерная роль требует активности, агрессивности, амбиций. Во всех обществах мужские роли ценятся выше, чем женские. Черты, которые предписываются каждой гендерной роли, в целом проистекают из традиционного разделения труда. Гендерные роли социально сконструированы, а не биологически предопределены. С того момента, когда определен пол новорожденного или новорожденной, девочек и мальчиков начинают воспитывать по-разному. Родители, родственники, воспитатели, учителя, сверстники начинают прививать «соответствующие полу» нормы и следить за исполнением гендерной роли, по-разному одевая девочек и мальчиков, предлагая им разные игры, разные виды домашней работы и пр. Во времени гендерные роли могут меняться.

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ — представления людей относительно того, на что способны (и что должны) делать «настоящие» мужчины и «настоящие» женщины. Например, женщины лучше справляются (должны справляться) с домашней работой, а мужчинам больше подходит (должна подходить) роль лидера, руководителя. Гендерные стереотипы фиксируются в языке, а затем начинают работать в общественном и индивидуальном сознании по схеме «правильное / неправильное». Таким образом, стереотип нередко задает программу поведения. Одним и тем же действиям, качествам и признакам даются разные оценки в зависимости от пола. Например, сказать женщине, что у нее «мужской ум» — это сделать комплимент; но сказать мужчине, что у него «женский характер» — это значит оскорбить его.

ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ — инструмент диагностики различий между женщинами и мужчинами относительно конкретных ви-

дов деятельности, условий, потребностей, доступа к ресурсам и контроля над ними, доступа к результатам развития и принятию решений.

ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД — внедрение гендерной перспективы в процесс оценки любого планируемого действия для женщин и для мужчин в сфере законодательства, политики или создания программ в любой области на всех уровнях.

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ — различие в любой сфере между женщинами и мужчинами в плане уровня их участия, доступа к ресурсам, правам, власти и влиянию, оплате и льготам.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН (типы).

Патриархатный тип основан на концепции определенного разделения функций в семье и обществе между мужчиной и женщиной. При этом «естественным» предназначением женщины считаются материнство, воспитание детей и ведение домашнего хозяйства. Мужчине предназначаются роли государственного, профессионального и общественного деятеля, главы и «кормильца» семьи, связующего звена между семьей и обществом в целом. Основными направлениями патриархатной политики можно считать сокращение участия женщин в профессиональной деятельности; создание условий для выполнения женщиной «естественных» функций матери и хозяйки дома, ограничение ее участия в процессе принятия управленческих решений, общественной сфере.

Патерналистская тип — это политика государственного протекционизма по отношению к женщине, в основу которой положено марксистско-ленинское понимание путей решения женского вопроса: достижение равноправного юридического социального положения мужчины и женщины; широкое участие женщин в общественном производстве; создание условий для совмещения женщиной трех ролей (работницы, матери и хозяйки дома); организация системы социальной защиты женщины в виде льгот, пособий, отпусков в связи с рождением ребенка и уходом за ним, ограничений применения женского труда и т.п.

Эгалитарный тип государственной политики ставит основной целью создание равных условий для самореализации личности во всех сферах независимо от пола. Речь идет не об «усреднении» человека, а об устранении поло-ролевых различий в процессе самореализации, достижении такого состояния общества, когда мужчинам и женщинам будут гарантированы равные возможности для реализации их творческого и личностного потенциала. Основными направлениями эгалитарной политики являются участие женщин во всех сферах профессиональной деятельности, включая управление государством; выравнивание соотношения в оплате труда; распространение государственных льгот, связанных с уходом за детьми, на обоих родителей; преодоление патриархатных стереотипов мужских и женских ролей в обществе; создание благоприятного общественного мнения о социальном равенстве полов.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ГЕНДЕРНАЯ (дискриминация по признаку пола) — любое различие или предпочтение, основанное на признаке пола или на принятых в обществе гендерных ценностях, нормах и стереотипах и оказывающее отрицательное воздействие на равенство возможностей и обращения. Дискриминация по признаку пола может также возникнуть, когда гендерно нейтральная политика и практика оказывают несоразмерно большое негативное влияние на наиболее незащищенную группу населения, чаще всего — женщин.

ДИСКРИМИНАЦИЯ КОСВЕННАЯ означает, что нормы и практика, которые на первый взгляд являются гендерно нейтральными, в реальности ущемляют представителей одного пола.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРЯМАЯ возникает в результате применения законов, нормативных документов или практики и выражается в явно различном отношении к мужчинам и женщинам.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ (ПЕРСОНИФИЦИРОВАННЫЙ) УЧЕТ — организация и ведение учета сведений о каждом за-

страхованном лице для реализации пенсионных прав. Система персонифицированного учета заключается в детальном учете сведений о застрахованных лицах, количестве оплаченных страховых лет и размерах поступивших платежей. Каждый работодатель обязан правильно и в установленные сроки зарегистрировать своих работников в системе персонифицированного учета. Для каждого застрахованного лица открывается индивидуальный лицевой счет, на котором отражается полностью оплаченный, покрытый страховыми платежами год, неоплаченные годы не учитываются. Территориальные пенсионные органы, организованные по принципу единой пенсионной службы, проводят персонифицированный учет сведений о количестве оплаченных страховых лет, размерах поступивших на счет застрахованных лиц платежей, росте пенсионного капитала, включая его накопительную составляющую, отражаемую на специальной части личного счета, об индексации страховой части и зачисления инвестиционного дохода, зачисленного на накопительную часть. Ежегодно каждое застрахованное лицо получает сведения о состоянии своего личного счета, о поступлениях на него.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ЛИЦЕВОЙ СЧЕТ застрахованного лица — документ, содержащий совокупность сведений о поступивших страховых взносах на застрахованное лицо и другой информации о застрахованном лице, содержащей его идентификационные признаки в Пенсионном фонде Российской Федерации, а также иные сведения, учитывающие пенсионные права застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

МУЖСКОЙ ШОВИНИЗМ — представления, разделяемые некоторыми мужчинами, о том, что мужчины превосходят женщин по всем параметрам.

ОБЩИЙ ТРУДОВОЙ СТАЖ — суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности за период до регистрации в качестве застрахованного лица, который учитывается в календарном порядке.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ — система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица), получаемого ими до установления обязательного страхового обеспечения.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ — исполнение страховщиком своих обязательств перед застрахованным лицом при наступлении страхового случая посредством выплаты трудовой пенсии, социального пособия на погребение умерших пенсионеров, не подлежавших обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством на день смерти.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ НА СЛУЧАЙ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ И В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ — система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам утраченного заработка (выплат, вознаграждений) или дополнительных расходов в связи с наступлением страхового случая по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПО ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ НА СЛУЧАЙ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ И В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ (ДАЛЕЕ ТАКЖЕ - СТРАХОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ) — исполнение страховщиком, а в отдельных случаях, установленных настоящим Федеральным законом, страхователем своих обязательств перед застрахованным лицом при наступлении страхового случая посредством выплаты пособий, установленных настоящим Федеральным законом.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПЛАТЕЖИ — страховые взносы на обязательное пенсионное страхование.

ОЖИДАЕМЫЙ ПЕРИОД ВЫПЛАТЫ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ ПО СТАРОСТИ — показатель, рассчитываемый на основе данных федерального органа исполнительной власти по статистике и используемый для определения страховой части трудовой пенсии.

ПЕНСИОННЫЕ НАКОПЛЕНИЯ — совокупность учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета средств, сформированных за счет поступивших страховых взносов на обязательное накопительное финансирование трудовых пенсий, дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, взносов работодателя, уплаченных в пользу застрахованного лица, взносов на софинансирование формирования пенсионных накоплений и дохода от их инвестирования, средств (части средств) материнского (семейного) капитала, направленных на формирование накопительной части трудовой пенсии и дохода от их инвестирования.

ПОЛ — биологические характеристики, которые разделяют живые организмы, в том числе и человеческие существа, на женские и мужские.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАЖ (СПЕЦИАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СТАЖ) — суммарная продолжительность периодов трудовой деятельности в определенных отраслях, условиях (тяжелых, вредных и др.), профессиях и местностях, в течение которых в пользу застрахованного лица страхователем уплачивались страховые взносы в ПФР.

РАВЕНСТВО ГЕНДЕРНОЕ — равные права, обязанности и возможности мужчин и женщин всех возрастов. Сюда включаются одинаковые права человека и работника, равное распределение обязанностей и возможностей, трудовой нагрузки, принятия решений и дохода.

РАВНОПРАВИЕ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН — принцип равных прав, равного статуса и взаимоуважения между мужчинами и женщинами.

РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА — предоставление равных шансов на получение конкретного рабочего места или на трудоустройство, владение или управление предприятием, на обучение или профессиональную подготовку, на достижение определенной квалификации и статуса, профессионального и карьерного роста, включая те профессии и должности, где существует доминирование представителей одного пола.

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА ПО ПОЛОВОМУ ПРИЗНАКУ — форма разделения труда согласно представлениям о «мужской работе» и «женской работе» на основании гендерных различий.

РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА основывается на принципе солидарности поколений, когда пенсии нынешним пенсионерам формируются за счет работающих граждан. При **накопительной модели** пенсионной системы размер пенсионных выплат напрямую зависит от трудового вклада гражданина, величины заработной платы и страховых взносов будущего пенсионера. Данная система основывается на принципе долговременного систематического накопления средств — пенсионных взносов. Свободные дополнительные средства инвестируются с целью получения дополнительных доходов, необходимых для выполнения обязательств по пенсионным выплатам. Как правило, существуют смешанные пенсионные системы.

РАСЧЕТНЫЙ ПЕНСИОННЫЙ КАПИТАЛ формируется из общей суммы страховых взносов и иных поступлений на финансирование страховой части трудовой пенсии, поступивших на застрахованное лицо в бюджет ПФ РФ, на основании данных индивидуального учета и пенсионных прав в денежном выражении, приобретенных до вступления в силу настоящего Федерального закона, которые являются базой для определения размера страховой части трудовой пенсии.

СЕГРЕГАЦИЯ ВЕРТИКАЛЬНАЯ выражается в неравномерном распределении мужчин и женщин по позициям должностной иерархии (женщины чаще, чем мужчины, занимают должности, характеризующиеся низким статусом и требующие более низкой квалификации, мужчины — наоборот).

СЕГРЕГАЦИЯ ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ (отраслевая, профессиональная) выражается в неравномерном распределении мужчин и женщин по профессиям и отраслям экономики, формируется в результате устойчивой тенденции трудоустройства мужчин и женщин по определенным профессиям, отраслям.

СЕКСИЗМ — позиция, фраза или действие, которые принижают, исключают, недооценивают и стереотипизируют людей по признаку пола. Ставят в неблагоприятные условия один пол по отношению к другому.

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА — поведение сексуального характера, затрагивающее достоинство женщины или мужчины. Носит чрезмерный, агрессивный и оскорбительный характер для объекта домогательств, особенно когда неприятие или принятие такого поведения оказывает влияние на последующие решения, касающиеся трудоустройства или условий работы объекта домогательств. Сексуальные домогательства на рабочем месте, дома или в других местах становятся насилием на сексуальной почве, если они сопровождаются физическим или психологическим насилием или угрозами.

СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО — конституционное понятие, означающее, что государство берет на себя в объеме, соответствующем его возможностям, обеспечение определенного уровня жизни своих граждан, удовлетворение их материальных и духовных потребностей. Социальное государство — это конституционная гарантия государственной поддержки образования, здравоохранения, социального обеспечения, обеспечения занятости, охраны труда, помощи социальным группам с низкими доходами и т.п.

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ — государственная система материального обеспечения и социального обслуживания пожилых и нетрудоспособных граждан, а также семей с детьми. Основными видами социального обеспечения являются пенсии (по старости, инвалидности, случаю потери кормильца, за выслугу лет, социальные); пособия (по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им полутора лет, безработице, ритуальные, семейные); социальное обслуживание престарелых, нетрудоспособных граждан и семей, имеющих детей.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ — один из основных элементов государственной системы социального обеспечения, гарантирующих материальное обеспечение и социальное обслуживание граждан. Все наемные работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию. Взносы на социальное государственное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями, отдельными гражданами, использующими труд наемных работников.

СОЧЕТАНИЕ СЛУЖЕБНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ — степень гендерного равенства, определяющая соотношение между частной и профессиональной жизнью человека.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЛИЦЕВОГО СЧЕТА — составная часть индивидуального лицевого счета застрахованного лица, в которой учитываются сведения о поступивших за данное застрахованное лицо страховых взносов, направляемых на обязательное накопительное финансирование трудовых пенсий, доходе от инвестирования и выплатах, произведенных за счет пенсионных накоплений.

СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК — средняя сумма выплаченных страхователем в пользу застрахованного лица в расчетном периоде заработной платы, иных выплат и вознаграждений, исходя из которой исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за

ребенком, а для лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, — минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом на день наступления страхового случая.

СРЕДСТВА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ НА СЛУЧАЙ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ И В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ — денежные средства, формируемые за счет уплаты страхователями страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также имущество, находящееся в оперативном управлении страховщика.

СРЕДСТВА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ — денежные средства, которые находятся в управлении страховщика по обязательному пенсионному страхованию.

«СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК» — образное выражение, означающее невидимый искусственный барьер, формируемый предубеждениями мировоззренческого и организационного характера и закрывающий женщинам путь к руководящим должностям в сфере управления.

СТОИМОСТЬ СТРАХОВОГО ГОДА — сумма денежных средств, которые должны поступить за застрахованное лицо в Пенсионный фонд Российской Федерации в течение одного финансового года для предоставления этому лицу обязательного страхового обеспечения в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

СТРАХОВАНИЕ — отношения по защите интересов физических и юридических лиц Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований при наступлении определенных страховых случаев за счет денежных фондов, формируемых страховщиками из уплаченных страховых

премий (страховых взносов), а также за счет иных средств страховщиков.

СТРАХОВАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ ПО СТАРОСТИ — средства, перечисленные работодателем в налоговую инспекцию для учета в ПФР. Коэффициент индексации страховой части определяется правительством РФ и не может превышать коэффициента индексации размера базовой части трудовой пенсии за тот же период. Право на перерасчет страховой части с учетом поступивших за этот период страховых взносов возникает у пенсионера через 12 месяцев после первоначального назначения страховой части. Страховая часть исчисляется в зависимости от стажа и заработной платы пенсионера.

СТРАХОВОЙ СЛУЧАЙ ПО ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ НА СЛУЧАЙ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ И В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ — свершившееся событие, с наступлением которого возникает обязанность страховщика, а в отдельных случаях, установленных настоящим Федеральным законом, страхователя осуществлять страховое обеспечение.

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ НА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ НА СЛУЧАЙ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ И В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ (ДАЛЕЕ — СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ) — обязательные платежи, осуществляемые страхователями в Фонд социального страхования Российской Федерации в целях обеспечения обязательного социального страхования застрахованных лиц на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ НА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ — индивидуально возмездные обязательные платежи, которые уплачиваются в Пенсионный фонд Российской Федерации и персональным целевым назначением которых является обеспечение права гражданина на

получение обязательного страхового обеспечения по обязательному пенсионному страхованию.

ТРУДОВАЯ ПЕНСИЯ — ежемесячная денежная выплата в целях компенсации застрахованным лицам заработной платы и иных выплат и вознаграждений, утраченных ими в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости или инвалидности, а нетрудоспособным членам семьи застрахованных лиц — заработной платы и иных выплат и вознаграждений кормильца, утраченных в связи со смертью этих застрахованных лиц, право на которую определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными настоящим Федеральным законом. При этом наступление нетрудоспособности и утрата заработной платы и иных выплат и вознаграждений в таких случаях предполагаются и не требуют доказательств.

ЭГАЛИТАРИЗМ — синоним равенства.

ЭМАНСИПАЦИЯ ЖЕНЩИН — освобождение женщин от правового бесправия. С середины XIX в. эмансипацией стали называть движение женщин за юридические права. Возродившееся в середине XX в. женское движение выдвигало цели не только равенства юридических прав, но и более глубоких изменений в обществе, появилось понятие «движение за освобождение женщин».

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Задания по теме: «ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА»

Задание 1

Гендерная сегрегация

Стереотипные представления о мужских и женских профессиях

Цель задания — выявить гендерные стереотипы, на которых базируется разделение профессий и должностей на «женские» и «мужские». Выявить бытующие определения «женского» и «мужского» труда.

Участники занятия разбиваются на группы. Каждому участнику раздается местная газета бесплатных объявлений. Каждая из групп читает объявления о найме на работу (разные части списка объявлений) и выписывает информацию для заполнения таблиц 1 и 2. Роли в группах распределяются следующим образом: один из членов группы читает объявления, все обсуждают, второй член группы заполняет таблицу 1, третий — таблицу 2.

Время проведения: 1 час. На работу в группах дается 15 минут.

Таблица 1

Название должности, на которые открыты вакансии (с примерами)

Вакантная должность	«Вакансия для женщин»	«Вакансия для мужчин»	«Нейтральная вакансия»
1. «Секретарь»	/, /, /,...		
2. «Крановщик»	/,	/,	/,
3. «Уборщица»		/, /, /, /, /,....	

Таблица 2

**Характеристики работников, выдвигаемых работодателями
для занятия тех или иных вакансий (с примерами)**

Характеристики требуемого работника	«Вакансия для женщин»	«Вакансия для мужчин»	«Нейтральная вакансия»
1. «Аккуратность»	/, /, ...		
2. «Исполнительность»	/, /, ...	/, ...	/, ...
3. «Стрессоустойчивость»		/, ...	

Правила заполнения таблиц. В первом столбце таблицы 1 необходимо выписать вакантные должности, в первом столбце таблицы 2 — характеристики, которыми должны быть наделены работники, претендующие на замещение данных вакантных должностей. Характеристики даются в таблицах в обобщенном виде.

Во втором-четвертом столбцах таблицы отмечается значимость пола кандидата для замещения данной вакансии и для обладания определенной характеристикой. Они отмечаются палочкой (или галочкой). Например, если в объявлении указывается, что на занятие данной должности требуется женщина, то мы считаем, что данная вакансия «женская», и отмечаем палочкой / галочкой во втором столбце. Если в объявлении указывается, что на занятие данной должности требуется мужчина, то считается, что данная вакансия «мужская», и она отмечается галочкой в третьем столбце. Если в объявлении не указывается предпочтение пола кандидата на вакансию, то считается, что данная вакансия «нейтральная», и она отмечается палочкой / галочкой в четвертом столбце. Таблица 2 заполняется схожим образом.

Далее в таблицах фломастерами разного цвета выделяются характеристики, наиболее часто встречаемые для описания «женских», «мужских» и «нейтральных» вакансий.

После работы в группах на флип-чарте создается общий список наиболее часто встречаемых женских и мужских профессий и

их наиболее значимых требований к кандидатам на замещение вакансий на эти должности.

Вопросы для обсуждения после обсчета таблиц и составления общих списков:

- Можем ли мы утверждать, что описания требований к кандидатурам основаны на гендерных стереотипах? Почему?
- Давайте поменяем названия второго и третьего столбцов. Возникает ли какой-то смысловой диссонанс? Для каких характеристик работников и для каких профессий / должностей они наиболее ощутимы? Почему мы это чувствуем?
- Можем ли мы отметить, что разделение труда в общественной сфере продиктовано разделение труда в семье?

Задание 2

Разделение труда в семье

Задание направлено на то, чтобы зафиксировать неравномерное распределение домашних обязанностей в семье между мужчинами и женщинами.

Для выполнения задания предполагается индивидуальная работа. Каждому участнику раздается форма № 2 (см. ниже) и предлагается стать наблюдателем, фиксирующим свои наблюдения. В качестве объекта наблюдения предлагается выбрать себя лично или членов своей семьи, чей распорядок дня очевиден наблюдателю — участнику занятия. Предлагается по памяти написать распорядок позавчерашнего дня двух близко знакомых людей (или самого себя) — мужчины и женщины — в форму № 2, указав основные социально-демографические характеристики наблюдаемого: пол, возраст, образование, профессия, должность, семейной положение, наличие детей, состав семьи.

Форма 2. Расписание дня.

Наблюдаемый: 1

Пол _____, 2. Возраст _____

3. Сем. положение _____, 4. Количество детей _____

5. профессия / должность _____.

Виды деятельности	С ____ по ____ (продолжительность, в мин.)
1.	
2.	

Список приблизительных видов деятельности по дому.

- домашний труд по приготовлению еды, сервировке стола и уборке посуды после еды;
- стирка, глажка белья;
- уборка помещения (сухая и влажная);
- разбор вещей «по местам»;
- уход за ребенком (купание, кормление, переодевание и пр.);
- обучение ребенка (развивающие игры, подготовка домашнего задания);
- прогулка (с ребенком и без ребенка);
- ремонт автомобиля;
- покупки продуктов и промтоваров в магазине;
- поход на культурные мероприятия (в театр, кино, музей, на концерт и пр.);
- просмотр телепередач и пр.

После описания производится расчет потраченного времени на разные виды деятельности каждым из участников. Далее рас-

считывается средний распорядок дня мужчины и средний распорядок дня женщины в каждой из групп. Общие цифры фиксируются на флип-чарте. Для иллюстрации распорядков дня выбираются четыре добровольца для рассказа об описанном режиме дня людей разного возраста и разного семейного статуса (два «мужских и два «женских»).

Вопросы для обсуждения

- Как Вы считаете, на чем основаны разные режимы дня у мужчин и у женщин?
- Считаете ли Вы сложившееся распределение обязанностей по выполнению домашней работы между мужчинами и женщинами обоснованным / логичным? справедливым? Эффективным / продуктивным?
- Как Вы считаете, какие факторы и обстоятельства в семье и в обществе уже повлияли или еще могут повлиять на изменение режимов дня и распределение обязанностей между мужчинами и женщинами? Приведите примеры.

Время проведения: 1 час. На заполнение формы дается 10 минут.

Задание 3

Влияние семейных обязанностей на выполнение профессиональной деятельности

Задание направлено на фокусирование внимания участников тренинга на сочетание семейных обязанностей и работы при оценке условий и режима труда на предприятиях. В ходе задания участники должны научиться выявлять различное влияние семейного положения и различных обязанностей, выполняемых мужчинами и женщинами, на формирование их профессиональных статусов.

Задание построено в форме ролевой игры по ведению профсоюзными лидерами переговоров с работодателем. Участники занятия разбиваются на группы, по возможности гомогенные (однородные). Ключевые характеристики при разделении на группы: наличие детей, их возраст, семейное положение, состав семьи.

Каждый участник группы заполняет свою индивидуальную форму № 3 (см. ниже). Каждой группе дается задание: проранжировать (пронумеровать в порядке значимости, где 1 — самое важное, 10 — наименее важное) условия труда, которые позволяют эффективнее совмещать работу и семейные / родительские обязанности для женщин и для мужчин, на примере своих собственных семейных пар и исходя из своего личного опыта рождения и воспитания детей. Участники, не состоящие в браке, заполняют только одну верхнюю таблицу формы № 3. На основании индивидуальных форм составляются четыре групповые формы и зачитываются всем участникам тренинга. Выявляются наиболее типичные условия труда для женщин, имеющих детей, и для мужчин, имеющих детей. Выявляются различия. Далее происходит обсуждение полученных результатов.

Форма 3. Моя работа

№ п/п	Условия труда
	Близкое расположение работы от дома
	Возможность взять очередной оплачиваемый отпуск летом
	Возможность привести ребенка на работу
	Возможность работать на дому
	Гибкий график труда
	Достойная оплата за добросовестный труд
	Дополнительные корпоративные выплаты и услуги для сотрудников с детьми (выплата по рождению ребенка и др.)
	Льготная дополнительная медицинская страховка на ребенка или услуги ведомственного (корпоративного) медицинского учреждения
	Оказание содействия в устройстве ребенка в детский сад

	Оплачиваемый отпуск временной нетрудоспособности («больничного»), в т.ч. по болезни ребенка
	Позитивный психологический климат в коллективе
	Предоставление льготных путевок в детские лагеря, санатории
	Предоставление путевок на детские экскурсии в дни школьных каникул по льготным ценам
	Сокращенный рабочий день
	Специальные возможности повышения квалификации для женщин, вышедших из декрета или длительного отпуска

Работа моего/ей супруга/и

№ п/п	Условия труда
	Близкое расположение работы от дома
	Возможность взять очередной оплачиваемый отпуск летом
	Возможность привести ребенка на работу
	Возможность работать на дому
	Гибкий график труда
	Достойная оплата за добросовестный труд
	Дополнительные корпоративные выплаты и услуги для сотрудников с детьми (выплата по рождению ребенка и др.)
	Льготная дополнительная медицинская страховка на ребенка или услуги ведомственного (корпоративного) медицинского учреждения
	Оказание содействия в устройстве ребенка в детский сад
	Оплачиваемый отпуск временной нетрудоспособности («больничного»), в т.ч. по болезни ребенка
	Позитивный психологический климат в коллективе
	Предоставление льготных путевок в детские лагеря, санатории
	Предоставление путевок на детские экскурсии в дни школьных каникул по льготным ценам
	Сокращенный рабочий день
	Возможности повышения квалификации

Вопросы для обсуждения

- Как Вы считаете, чем обусловлено такое расхождение в приоритетах условий труда, необходимых для выполнения своей работы женщинами и мужчинами, имеющими детей?
- Возможно ли изменить приоритеты женщин и мужчин и соответственно долю участия в воспитании и уходе за детьми? Когда это происходит?
- Приведите примеры местных предприятий, где учитываются потребности женщин и мужчин, имеющих детей, и создаются условия труда, соответствующие этим потребностям? Приведите примеры, где такие потребности нивелируются, к ним относятся как к незначимым, женщины с детьми просто воспринимаются как «плохие работники».

Время проведения: 1 час. На работу в группах дается 15 минут.

Задание 4

Сексизм на работе

Данное задание направлено на распознавание сексизма как одной из форм дискриминации.

Для выполнения задания предлагается прочитать четыре анекдота, взятых из Интернета (смотри ниже). Каждый участник отмечает, какие характеристики сексизма присутствуют в каждом из примеров.

- Сексуализация людей определенного пола.
- Недооценка умственных способностей людей, основанная на их принадлежности к определенному полу.
- Андроцентризм — рассмотрение ситуации с мужской точки зрения или с точки зрения доминирующего, обладающего властью.

- Принижение роли и статуса другого вследствие стереотипизации его действий.

В ходе презентации результатов выполнения задания, проводится групповое обсуждение влияния сексистского юмора на психологического климата в коллективе и корпоративную культуру.

Время проведения: 30 минут.

Анекдот № 1

Объявление о работе. «Уважаемые девушки! Если вы пришли по объявлению о найме на работу, то перед тем как войти, пройдите, пожалуйста, следующий тест:

- 1. Отойдите от двери на два шага.*
- 2. Заложите руки за голову, выставьте вперед локти.*
- 3. Медленно двигайтесь вперед, пока не коснетесь двери.*

Если ваши локти коснулись двери раньше, чем ваша грудь, нам очень жаль, но мы вынуждены отказаться от вашей кандидатуры.

Анекдот № 2

Женищина опаздывает на работу. Начальник интересуется причиной опоздания.

— Знаете, Иван Иванович, я легла около двух и поэтому проспала!

— Чтобы не просыпать, милочка, советую вам ложиться в следующий раз около одного.

Анекдот № 3

Служащая — шефу:

— Я работаю у вас на полставки и поэтому прошу кричать на меня вполголоса.

Анекдот № 4

Женицины очень редко набирают прямой URL в строке браузера, обычно по кнопке заходятся на какой-нибудь сайт, где есть нужная ссылка, а потом уже по ней дальше.

*Если женицина привыкла нажимать **Ctrl-C** двумя руками, можете не стараться ее отучить от этого. Самая непонятная для женицины программа — **FAR commander**. Женицина потрясающе быстро запоминает любую последовательность действий с компьютером. Воспроизводит, кстати, без ошибок и в любое время. Женицина никогда не изучает меню более-менее сложной программы полностью. Переход на другую (более новую) программу (оболочку, редактор) для женицины проходит весьма тяжело.*

Задания по теме
ТРУДОВЫЕ ПРАВА ЖЕНЩИН
И СПОСОБЫ ИХ ЗАЩИТЫ

Задание 1

Блиц-викторина «Знаем ли мы свои права?»

Цель задания-игры — закрепить знания о трудовых правах женщин, проверить участников на наличие «слабых мест».

Ведущий предлагает всем участникам разделиться на две команды и по очереди отвечать на вопросы. Одна команда отвечает — другая судит. За каждый правильный полный ответ присуждается 2 очка, а если ответ неполный - 1 очко. Команда-судья вправе дополнять и исправлять ответы.

Время проведения: 30 минут.

Вопросы для викторины:

- *Каким образом чаще всего проявляется дискриминация при приеме на работу?*
- *Что не является дискриминацией?*
- *Какие документы не вправе потребовать работодатель при найме на работу?*
- *Какие вопросы личного характера не имеют права задавать при найме?*
- *В каких случаях испытательный срок для женщин не устанавливается?*
- *Можно ли уволить по результатам испытания беременную женщину?*
- *В каком порядке производится перевод женщины «на легкий труд»?*

- *Какие гарантии установлены при переводе «на легкий труд»?*
- *Можно ли заставить мать-одиночку поехать в командировку?*
- *Допускается ли привлечение к работе в выходные дни одиноких матерей?*
- *Можно ли «наильно» отправить беременную женщину в декретный отпуск?*
- *Как оформляется отпуск по беременности и родам?*
- *На какой период предоставляется отпуск по уходу за ребенком и может ли женщина работать во время этого отпуска?*
- *В течение какого периода и в каком размере выплачивается пособие по уходу за ребенком?*
- *Может ли женщина прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу?*
- *Может ли работодатель заочно перевести «декретницу» на другую работу?*
- *Какие трудовые гарантии установлены для беременных женщин? Перечислите.*
- *Какие гарантии установлены для работников-мужчин в связи с беременностью / материнством жены?*
- *Какие гарантии предоставляются женщинам при сокращении рабочих мест на предприятии?*
- *Какие «женские» трудовые гарантии распространяются на мужчин?*

Задание 2

Принимаем решение по конкретным ситуациям (кейсам)

Цель задания — научиться разбираться в конкретных ситуациях, выявлять допущенные нарушения, их возможные последствия, а также способы решения проблемы.

Участники занятия делятся на группы. Каждая группа рассматривает предложенный тренером кейс (карточка-задание), обсуждает ситуацию и возможные пути решения выявленных проблем, после чего готовит по нему презентацию в форме ролевой игры (участники самостоятельно распределяют роли, инсценируют ситуацию, ее возможные последствия и пути решения). Результаты групповой работы могут быть представлены в виде ролевой игры. Далее следуют обсуждения, дискуссии, заключение эксперта (ведущего).

Время проведения: 1 час 30 минут

Кейс 1. Мария И. — сотрудница отдела маркетинга ООО «XXX» стала матерью. Она написала заявление и оформила отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Через некоторое время ситуация в семье резко изменилась в худшую сторону: в связи с кризисом снизили зарплату мужу, а мать, которая материально помогала и поддерживала молодую семью, отправили на пенсию. Тяжелое материальное положение в семье заставило Марию принять решение о досрочном выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком (теперь за ним будет ухаживать мать-пенсионерка). С таким заявлением Маша пришла в отдел кадров и сообщила, что хотела бы завтра же приступить к работе. Однако в кадрах ей однозначно отказали, сославшись на то, что на ее место нанята другая работница на весь период предоставленного Маше «декрета», который закончится еще через год (кстати, согласно ее собственному заявлению). В настоящее время та работница находится в состоянии беременности, и уволить ее невозможно. Поэтому выход на работу придется отложить.

Как быть Марии? Каковы ее права? Куда она может обратиться за помощью? А каковы права беременной работницы, нанятой на период Машиного «декрета»?

Кейс 2. Руководитель фирмы вызвал сотрудницу договорного отдела Ларису П. и сообщил, что завтра ей придется срочно выезжать на переговоры с партнерами в другой регион в связи с непредвиденными обстоятельствами (главный специалист отдела, который должен был ехать в эту командировку, попал в аварию и отправлен в больницу). Лариса отказалась от поездки, ссылаясь, во-первых, на то, что эту тему она не ведет и подготовиться к переговорам так быстро не сможет, а во-вторых, ей не с кем оставить 12-летнего сына (она — одинокая мать). Директор был возмущен и отдал распоряжение о наказании Ларисы за неподчинение приказу: ей объявили выговор и лишили премии за квартал. Лариса с наказанием не согласна — она знает, что одинокие матери имеют привилегии.

Каковы ее возможные действия? Куда ей следует обратиться? Какие именно гарантии предоставлены одиноким матерям при направлении в командировки? Какие аргументы, по вашему мнению, помогут ей отстоять свои права?

Кейс 3. Работница полиграфического предприятия Нина С. принесла справку о запрещении ей работать во вредных условиях в связи с беременностью. Она попросила перевести ее «куда-нибудь» из вредного цеха, т.к. действительно плохо себя чувствует. В отделе кадров ей сообщили, что всё понимают и готовы пойти навстречу, но другой работы на предприятии сейчас нет, поэтому будет лучше, если Нина пока возьмет отпуск без сохранения заработной платы, а потом возможно что-нибудь появится. Нина написала заявление о предоставлении ей такого отпуска на 1 месяц, а через 10 дней, заболела ОРЗ и получила больничный листок на 5 дней. Каково же было ее удивление, когда больничная бухгалтерия не оплатила, ссылаясь на то, что болезнь наступила не в рабочий период, а во время отпуска за свой счет.

Правы ли работники администрации предприятия (отдела кадров и бухгалтерии)? Что делать Нине? Каковы ее права и возможные действия в такой ситуации?

**Решение проблемных ситуаций,
изложенных в кейсах**

Кейс 1. Вне всякого сомнения, Мария имеет право на свое рабочее место, так как оно гарантированно сохраняется за ней на период отпуска по уходу за ребенком, что прямо указано в ч. 4 ст. 256 ТК РФ. Закон также предоставляет работнику право использования отпуска по уходу за ребенком полностью или по частям. Это означает, что Мария вправе прервать такой отпуск и выйти на работу в любое удобное для нее время, независимо от желания работодателя, а также от того, была ли в ее заявлении указана дата окончания отпуска (дата достижения ребенком трех лет). Поэтому Маше должна быть предоставлена именно *ее* работа, даже если на это место нанят другой работник по срочному договору.

При найме на период Машиного «декрета» срочного работника работодателю следовало бы учесть возможность ее непредвиденного выхода, что на практике случается довольно часто, а в срочном трудовом договоре нужно было указать как условие срока — «на период отсутствия» или «до выхода из отпуска». Согласно ч. 3 ст. 79 ТК срочный трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Ссылка на то, что работающая на месте Марии женщина беременна и поэтому не может быть уволена, не является основанием для отказа в допуске Марии к работе. Поэтому у нее есть все основания требовать немедленного предоставления своей работы, а в случае отказа — обратиться в трудовую инспекцию и / или прокуратуру с жалобой на неправомерные действия работодателя.

Если на предприятии есть профсоюзная организация, то за поддержкой можно обратиться в профком — нередко профсоюзам

удается убедить руководителей, что подобные конфликты, связанные с прямым нарушением закона, лучше разрешать в рамках предприятия, в противном случае юридическая ответственность и соответствующее наказание неминуемы.

Что же касается прав срочной работницы, оказавшейся в момент истечения срока трудового договора в состоянии беременности, то все зависит от того, было ли в ее договоре указано, что она принята на период выполнения обязанностей отсутствующего работника. Если такое условие было оговорено и обоюдно принято при найме, то увольнение *допускается* даже беременной женщины, что прямо указано в ч. 3 ст. 261 ТК. И это вполне логично, так как данное рабочее место изначально не было вакантно (ведь основной работник лишь *временно* отсутствует в связи с «декретным» отпуском) и должно быть ему (ей) предоставлено в обязательном порядке в связи с выходом на работу.

Однако определенные гарантии у беременной «срочницы» все же есть: прежде чем увольнять в связи с истечением срока, ее должны попытаться трудоустроить, то есть перевести с ее письменного согласия на другую работу. При этом должны быть предложены все *вакантные* должности, как соответствующие ее квалификации, так и нижестоящие или нижеоплачиваемые, имеющиеся у работодателя в данной местности (в подразделениях и филиалах, находящихся в других местностях, работу предлагают лишь в случае, если это условие особо оговорено в коллективном или индивидуальном трудовом договоре).

Кейс 2. Конечно, объявление выговора и лишение премии всегда воспринимаются работниками негативно, особенно в случаях, когда они не чувствуют за собой вины и считают наказание незаслуженным. Работники вправе обжаловать применение взыскания в органы по рассмотрению трудовых споров — комиссии по трудовым спорам на предприятии (КТС) или суд, где нередко их отменяют как необоснованные и незаконные. Однако ситуация с Ларисой не однозначна. Воспитывая ребенка без супруга, она действительно имеет ряд правовых гарантий, направленных на создание наиболее благоприятных условий для совмещения

профессиональных обязанностей с родительскими. Такие гарантии установлены и при направлении в служебные командировки (это возможно только с письменного согласия работника), однако лишь для тех родителей, чьи дети не достигли пятилетнего возраста (ч. 3 ст. 259 ТК). Так как сыну Ларисы уже исполнилось двенадцать лет, на нее эта гарантия не распространяется. Поэтому отказываться от командировки, ссылаясь на то, что не с кем оставить ребенка, с правовой точки зрения бессмысленно.

Работодатель вправе командировать ее в служебную поездку по общим правилам, что как раз и могло бы стать аргументом для отказа Ларисы. Как известно, направление в служебную командировку происходит на основании соответствующего приказа о командировке, за которым следуют выдача командировочного задания и командировочного удостоверения, а также средств на командировочные расходы (проезд, проживание, суточные). Так как на оформление всех этих документов и выплату средств бухгалтерией требуется время, вполне вероятно, что до «завтрашнего дня», о котором говорил директор, они не будут готовы, что может быть основанием для отказа работника от поездки. В этом случае не нужно было бы упоминать о неготовности вести переговоры и личных обстоятельствах, что почти всегда вызывает раздражение у руководства.

В ситуации, которая возникла у Ларисы, есть смысл обжаловать применение дисциплинарного взыскания (выговора) и лишение премии в КТС (если она создана на предприятии) или суд. Причем в своих требованиях акцент следует делать не на правах матери-одиночки (в данном случае формального нарушения нет), а на обоснованности наказания. Работодателю придется доказывать, что действия Ларисы были противоправны и виновны, повлекли серьезные последствия для производственного процесса и интересов предприятия и т.п. А Лариса будет опровергать эти доказательства, ссылаясь, например, на свою должностную инструкцию и условия трудового договора, где должны быть прописаны трудовые обязанности. Если поручаемая для выполнения в командировке работа выходит за их круг, то есть работник не обязан их выполнять, то и наказывать не за что.

Кроме того, при вынесении решений суды учитывают личность работника (добросовестность, исполнительность, профессионализм и др.) и его предыдущее поведение на работе (отношение к работе, наличие взысканий и др.), а также обстоятельства и причины допущенного проступка (если таковой все-таки имел место). В данном случае семейные обстоятельства могут быть восприняты судом как уважительные. Очень тщательно проверяется соблюдение процедурных требований (запрос от работника объяснения, составление актов, соблюдение сроков, своевременное издание приказа и ознакомление с ним работника и др.), о которых нередко «забывает» работодатель, что влечет за собой немедленную отмену взыскания. Таким образом, шансы на успех у Ларисы есть, возможно даже больше, чем у работодателя.

Кейс 3. Одной из наиболее защитных правовых гарантий для беременных женщин является обеспечение для них безопасных и благоприятных условий труда. В частности, уже долгие годы существует законодательно установленная обязанность работодателя переводить беременных женщин по их заявлению и на основании медицинского заключения на «легкий труд», то есть на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК). На полиграфическом предприятии, где работает Нина, вредных факторов немало, в связи с чем, по-видимому, ей и было выдано медицинское заключение о необходимости перевода. Если подходящей работы нет и перевести работницу невозможно, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет работодателя. Так как никаких ограничений во времени законом не установлено, это означает, что она может не выходить на работу до тех пор, пока работодатель не подыщет для нее соответствующую работу, даже в течение всего периода беременности вплоть до наступления «декретного» отпуска, не теряя при этом в деньгах.

Такое же решение должно было быть принято и в отношении Нины: раз перевести невозможно, ее обязаны были освободить от вредной работы со дня обращения. То, что она не подала об

этом письменного заявления, в данном случае ничего не значит, так как она обратилась с устной просьбой, основанной на медицинском документе (справку она принесла).

Однако работники отдела кадров решили проблему наоборот: вместо освобождения Нины от вредной работы с сохранением заработка за счет работодателя ее заставили оформить отпуск за свой собственный счет, грубо нарушив установленные законом гарантии. Более того, Нина пострадала материально и в связи с отказом в оплате больничного, что в данном случае вполне правомерно, так как время болезни, наступившей в период отпуска без сохранения заработной платы, пособиями не обеспечивается. По общему правилу больничный оплачивается только в случаях, когда болезнь наступила в период работы, поэтому ее пятидневный больничный не оплатили бы и в случае освобождения от работы, но тогда бы за ней сохранялся средний заработок и материально она ничего бы не потеряла.

Ситуация возникла из-за того, что Нина ничего не знала об установленных законом гарантиях, поэтому прежде всего ей нужно обратиться в профсоюз или общественную юридическую консультацию (при наличии) для разъяснения ее прав и оказания ей помощи в «выяснении отношений» с работодателем. Возможно, профсоюзу удастся убедить работодателя немедленно исправить допущенные нарушения, и конфликт будет исчерпан. Если же такой возможности нет, то наиболее оперативно вопрос может быть решен в органах прокуратуры или федеральной инспекции труда, куда Нина может обратиться как лично, так и письменно, отправив свою жалобу по почте (возможно, в ее положении это наилучший вариант). Причем в жалобе следует упомянуть о ее дезориентации (возможно, преднамеренной) сотрудниками отдела кадров, которые, по сути, заставили ее «добровольно» отказаться от своих законных прав и написать заявление об отпуске за свой счет.

Задания по теме

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРАВА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

Задание 1

«Атлас» проблем (в какой помощи нуждаются работающие женщины, и что мешает ее получать?)

Цель задания — научиться определять и формулировать проблему, а также выявлять и анализировать факторы влияния на ее возникновение и эскалацию.

Ведущий делит участников на группы (не более 5 чел.) и ставит задачи для групповой работы: обсудить и сформулировать наиболее актуальные проблемы в сфере социально-экономических прав работающих женщин и определить, что именно препятствует их реализации на практике. Результаты коллективной работы в группе оформить в виде плаката или таблицы.

Презентация. Коллективное обсуждение и заключение эксперта (ведущего).

Ранжирование выявленных проблем, выбор трех наиболее актуальных для дальнейшей работы.

Время проведения: 2 часа.

Задание 2

«Навигатор» социального взаимодействия (что делать и куда обращаться для решения проблем?)

Цель задания — определить все возможные пути решения выявленной проблемы и найти наиболее эффективный из них, учитывая существующие на месте реалии. Далее — определить способы взаимодействия различных организаций и органов для быстрого и эффективного решения проблемы и создать некий «на-

вигатор» («путеводитель»), который бы способствовал и облегчал женщинам путь решения их проблем.

Ведущий делит участников на группы, каждая из которых будет работать над конкретной темой (проблемой), и ставит задачи для групповой работы: обсудить и обозначить все возможные пути решения данной проблемы, после чего аргументировано определить наиболее эффективный из них. Оформить в виде плаката.

Презентация работы в группах. Коллективное обсуждение и заключение эксперта (ведущего).

Заключительный этап: из плакатов-презентаций участники совместно создают «навигатор» социального взаимодействия, для чего выделяют по одному представителю от каждой группы.

Время проведения: 1 час 30 минут

Задание 3

Принимаем решение по конкретным ситуациям (кейсам)

Цель задания — приобрести практические навыки применения правовых норм и понятий (правовая аргументация). Научиться разбираться в конкретных ситуациях, выявлять допущенные нарушения, их возможные последствия, а также способы решения проблемы.

Работа может проводиться в группах или индивидуально. Рассматриваются предложенные ведущим кейсы, обсуждается ситуация, предлагаются возможные пути решения выявленных проблем, после чего ведущий подводит итог и дает экспертное заключение по проблеме.

Время проведения: 1 час.

Кейс 1. Зинаида А. спрашивает, где взять справку о стаже? Кто подсчитывает трудовой стаж? Куда нужно обратиться?

Кейс 2. Тамара К. вынуждена брать отпуска без сохранения заработной платы. Повлияют ли отпуска без сохранения заработной платы на размер будущей пенсии?

Кейс 3. Дарья Н. забеременела, проработав после окончания вуза только три месяца. Может ли она рассчитывать на пособие по беременности и родам? В каком размере? Какие документы нужно представить и куда?

Кейс 4. Елена Т. вышла в отпуск по беременности и родам до 1 января 2011 г.; заканчивается отпуск в 2011 г. Возможен ли перерасчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам? Какой период в данном случае необходимо брать в качестве расчетного — 2008–2009 гг. или 2009–2010 гг.?

Кейс 5. Пенсионерке Нине П. трудовая пенсия по старости была назначена 9 апреля 2010 г. Нина П. продолжала работать, уволилась 1 февраля 201 г. Имеет ли она право на перерасчет пенсии и при каких условиях?

Кейс 6. Татьяна Л. была уволена в связи с сокращением штата организации. Имеет ли она право на установление досрочной пенсии?

Кейс 7. У Анны Т. умер муж. У нее остался сын 16 лет. Кто имеет право на пенсию по случаю потери кормильца? На какой срок устанавливается пенсия? Какие документы необходимы для оформления пенсии по случаю потери кормильца?

Решение проблемных ситуаций, изложенных в кейсах

Кейс 1. До того, как лицо было застраховано в системе государственного пенсионного страхования (то есть если человек начал свою трудовую деятельность до 1 января 2002 г.), стаж подтверждается документами, которые выдаются работодателями; после регистрации — на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета. Основным документом является трудовая книжка. В случае ее отсутствия или если в ней содержатся неправильные, неточные записи или отсутствуют записи об отдельных периодах работы, для подтверждения трудового стажа принимаются справки о работе, которые выдаются организацией, где осуществлялась трудовая деятельность. Если организация была ликвидирована или прекратила свою деятельность, справка выдается организацией-правопреемницей, вышестоящей организацией или архивным органом, который обладает соответствующими сведениями. Трудовой стаж подсчитывается в управлении ПФР по месту жительства.

Кейс 2. В соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях...» размер накопительной части трудовой пенсии формируется за счет общей суммы уплаченных страховых взносов и иных поступлений в ПФР (у граждан до 1967 года рождения), а также переоцененных трудовых прав в денежном выражении до 1 января 2002 г.

Поскольку за время отпусков без сохранения заработной платы страховые взносы не уплачивались, то это, конечно, отражается на общей сумме страховых взносов, зачисленных на лицевой счет и учитываемых при определении размера трудовой пенсии по старости.

Кейс 3. При наличии страхового стажа меньше шести месяцев размер пособия по беременности и родам будет составлять 4330 руб., то есть не ниже минимального размера труда. Из до-

кументов необходимо представить только листок нетрудоспособности по месту работы (п. 1 ч. 1 ст. 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Кейс 4. В связи с изменениями в законодательстве, вступившими в силу с 1 января 2011 г., возможен перерасчет за период с 1 января 2011 г. пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством (по беременности и родам) по страховым случаям, наступившим в 2010 г. и продолжающимся или оканчивающимся в 2011 г.

Перерасчет возможен, если размер пособия, рассчитанного по новым правилам, превысит размер пособия, рассчитанного по нормам, действовавшим до 1 января 2011 г. (ч. 1 ст. 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании...»).

Если страховой случай наступил в 2010 г., а заканчивается в 2011 г., то при перерасчете пособия с 1 января 2011 г. расчетным периодом будут два календарных года, предшествующих наступлению страхового случая, то есть 2008–2009 гг.

Кейс 5. Право на перерасчет имеют получатели трудовых пенсий по старости и инвалидности. Перерасчет осуществляется в том случае, если отчислялись взносы в ПФР не менее чем в течение 12 месяцев, при этом продолжительность трудовой деятельности может быть менее 12 месяцев. В данном случае право на перерасчет у Нины П. возникает с 10 апреля 2011 г., т.к. 12 месяцев истекают 9 апреля 2011 г., независимо от того, что после назначения трудовой пенсии по старости она проработала менее 12 месяцев (п. 3 ст. 17 закона «О трудовых пенсиях...»).

Кейс 6. Закон «О трудовых пенсиях...» не предусматривает особого порядка досрочного назначения пенсии гражданину, официально признанному безработным. Вместе с тем ст. 32 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (от 19.04.1991 г. № 1032–1 с изменениями и дополнениями) преду-

смаатривает возможность досрочного назначения пенсий. Это возможно только по предложению служб занятости при отсутствии возможности трудоустройства граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации или сокращением штатов.

Пенсия может быть назначена при соблюдении следующих условий: а) не ранее чем за два года до наступления пенсионного возраста; б) только с их согласия; в) на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе и досрочно; г) по предложению службы занятости.

Размер такой пенсии определяется по нормам страховой части трудовой пенсии по старости. При возобновлении трудовой деятельности выплата досрочной пенсии прекращается; с прекращением трудовой деятельности — возобновляется.

Кейс 7. К сожалению, Анна не указала, какой страховой стаж у ее покойного мужа. В случае смерти родителя либо обоих родителей на детей может назначаться трудовая пенсия (если умерший имел стаж работы не менее одного дня) либо социальная пенсия (в соответствии с Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»). При этом размер трудовой пенсии по случаю потери кормильца зависит от продолжительности стажа и величины заработной платы, которые имел умерший кормилец, а также от суммы страховых взносов, уплаченных за него работодателем в Пенсионный фонд после 1 января 2002 г. (ст. 9 Федерального закона «О трудовых пенсиях...»).

Социальная пенсия устанавливается в твердом размере, который в настоящее время составляет на одного ребенка 1560 рублей. Если ребенок круглый сирота (то есть оба родителя умерли до исполнения ему возраста 18 лет), размер социальной пенсии — 3120 руб. В случаях, когда стаж и заработок кормильца были незначительными, целесообразнее установление социальной пенсии.

Трудовые пенсии по случаю потери кормильца всегда назначались и на детей старше 18-летнего возраста при условии их обучения в образовательных учреждениях всех типов и видов по

очной форме обучения, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, но не более чем до достижения 23 лет.

Если сейчас ребенку назначена трудовая пенсия по случаю смерти родителя, а размер социальной пенсии выше, чем трудовой, то можно перейти на социальную пенсию. В данном случае необходимо в территориальный орган ПФР подать заявление об отказе от назначенной трудовой пенсии и заявление о назначении социальной пенсии, а также представить справку об учебе. Установление социальной пенсии в этом случае будет производиться с даты отказа от трудовой пенсии. Если назначение пенсии по случаю потери кормильца производится впервые, то кроме паспорта, справки об учебе необходимо представление всех правоустанавливающих документов (свидетельство о смерти родителя, свидетельство о рождении ребенка, справка о нахождении на иждивении кормильца, если родитель умер после исполнения ребенку возраста 18 лет).

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Назовите два аргумента «за» и два аргумента «против» реализации предложения г-на Шувалова, прозвучавшего в начале экономического кризиса, о продлении матерям, имеющим малолетних детей, отпуска по уходу за ребенком до шести лет. Оцените это предложение с точки зрения расширения практик дискриминации.
2. Назовите два аргумента «за» и два аргумента «против» построения Вами профессиональной карьеры.
3. Назовите четыре профессии, которые 30 лет назад считались подходящими только для мужчин, а сегодня являются профессиями преимущественно «женского труда».
4. Назовите два аргумента «за» и два аргумента «против» сохранения списка профессий с особо неблагоприятными условиями труда, по которым запрещено работать женщинам.
5. Что, на Ваш взгляд, необходимо сделать, чтобы сократить отраслевую и профессиональную сегрегацию? (2–3 мероприятия).
6. Если Ваша дочь (сестра, племянница, дочь близкой подруги) захочет пойти учиться на учителя младших классов, Вы ее будете отговаривать или одобрите выбор? Назовите два аргумента «за» и два аргумента «против» выбора девочкой данной специальности.
7. Какие ограничения не являются дискриминацией в сфере труда?
8. Какие документы вправе потребовать работодатель при найме на работу? Какие вопросы личного характера он не имеет права задавать?
9. В каких случаях испытательный срок для женщин не устанавливается?
10. В каком порядке производится перевод женщины «на легкий труд»? Какие при этом установлены гарантии?
11. Вправе ли работодатель заставить сотрудницу, имеющую малолетнего ребенка, поехать в командировку в связи с «производственной необходимостью»? Что может быть в случае отказа (правовые последствия)?

12. Какие трудовые гарантии установлены для беременных женщин? Перечислите.
13. Можно ли перевести женщину, находящуюся в «декретном отпуске», на другую работу? А «вывести за штат»?
14. Какие гарантии предоставляются женщинам при сокращении рабочих мест на предприятии? Допускается ли увольнение? В каком порядке?
15. Какие «женские» трудовые гарантии распространяются на мужчин?
16. В какие государственные и общественные органы и структуры может обратиться работник, если считает свои права нарушенными?
17. Кто обладает правом на обязательное социальное страхование?
18. Какие существуют виды социального страхового обеспечения?
19. Что такое страховой случай по обязательному социальному страхованию?
20. В каких случаях возникает право на пособие по временной нетрудоспособности?
21. Может ли выплачиваться пособие по временной нетрудоспособности, если трудовая деятельность прекращена?
22. Как зависит размер пособия в процентном отношении от стажа работы?
23. Как меняется порядок расчета по больничному листу в соответствии с последующими изменениями в законодательстве?
24. Обладает ли правом на пособие по беременности и родам женщина, усыновившая ребенка до трех месяцев?
25. Если у женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, наступает отпуск по беременности и родам, на какое пособие она может рассчитывать? Есть ли у нее право выбора?
26. Каков размер пособия в процентном отношении по уходу за ребенком до 1,5 лет?
27. Имеет ли женщина право на пособие по уходу за ребенком, если она работает неполный рабочий день или на дому?
28. Если женщина работает у двух работодателей, как выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам?
29. Может ли женщина, работавшая в двух местах, получать пособие по уходу за ребенком до полутора лет у каждого из работодателей?

30. Какие пособия в связи с материнством выплачиваются субъектом РФ?
31. Как определяется средний дневной заработок для расчета ежемесячного пособия по уходу за ребенком?
32. Когда возникает право на материнский (семейный) капитал? Когда это право может быть реализовано?
33. Каким образом средства материнского (семейного) капитала могут быть израсходованы? Можно ли свободно распоряжаться его средствами по своему усмотрению?
34. Каковы основные направления расходования средств материнского (семейного) капитала?
35. Кто является собственником на жилое помещение, в которое были вложены средства материнского (семейного) капитала?
36. Какие виды пенсий предусмотрены пенсионным законодательством?
37. Из каких частей состоит трудовая пенсия?
38. Как формируется накопительная часть трудовой пенсии?
39. Каковы условия для установления трудовой пенсии по старости?
40. Включаются ли периоды обучения в вузах в общий трудовой стаж после 2002 г.? А до 2002 г.?
41. Что такое валоризация?
42. Что такое социальная доплата к пенсии? В каких случаях он устанавливается? Какие есть виды социальных доплат?
43. Что делать, если человек не заработал на трудовую пенсию по старости?

ИЗВЛЕЧЕНИЯ ИЗ ПРАВОВЫХ АКТОВ

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Глава 2. Права и свободы человека и гражданина

Статья 19

1. Все равны перед законом и судом.
2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.
3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности их реализации.

Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ТК РФ)

Раздел I. Общие положения

Глава 1. Основные начала трудового законодательства

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Раздел III. Трудовой договор

Глава 11. Заключение трудового договора

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами ра-

ботников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежней работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (извлечение)

Лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации...

Статья 70. Испытательный срок при приеме на работу (извлечение)

Испытание при приеме на работу не устанавливается для: <...> беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Раздел IV. Рабочее время

Глава 15. Общие положения

Статья 93. Неполное рабочее время (извлечение)

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Статья 96. Работа в ночное время (извлечение)

Ночное время — время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. <...> Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, <...> матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Статья 99. Сверхурочная работа (извлечение)

Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при

суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. <...> При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ каждого работника.

Раздел V. Время отдыха

Глава 18. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (извлечение)

Привлечение <...> женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом <...> женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Глава 19. Отпуска

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

Время фактической работы;

Время, когда работник фактически не работал, но за ним <...> сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

Время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

Период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

Время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьями 76 настоящего Кодекса;

Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (извлечение)

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (извлечение)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (извлечение)

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

Не допускается отзыв из отпуска <...> беременных женщин/

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам <...> (за исключением выплаты денежной компенсации при увольнении).

Раздел VI. Оплата и нормирование труда

Глава 20. Общие положения

Статья 132. Оплата по труду

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Раздел VII. Гарантии и компенсации

Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации

Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению

на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком воз

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска 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 и более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

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

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

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

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки,

привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением... При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

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

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Статья 261. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора (извлечение)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати

лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5–8, 10 и 11 статьи 81 настоящего Кодекса).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

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

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**ПЕРЕЧЕНЬ ТЯЖЕЛЫХ РАБОТ И РАБОТ
С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ
ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН**
(извлечение)

Утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 (извлечение, полный текст Перечня можно найти в Интернете, например на сайте www.trudprava.ru)

I. Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную

1. Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

II. Подземные работы

2. Подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера (перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда, приведен в пункте 2 примечаний к настоящему перечню).

III. Металлообработка

Литейные работы. Работы, выполняемые по профессиям и отдельными категориями рабочих: вагранщик; выбивальщик отливок, занятый на ручной выбивке; завальщик шихты в вагранки и печи, занятый загрузкой шихты вручную; заварщик отливок; заливщик металла; обрубщик, занятый на работах с пневмоинструментом; плавильщик металла и сплавов; рабочие, занятые подвеской горячего литья на конвейере и обслуживанием и ремонтом оборудования в тоннелях литейных цехов.

Сварочные работы. Работы, выполняемые по профессиям: газосварщик и электросварщик ручной сварки, работающие в закрытых емкостях (цистернах, котлах и т.п.), а также на высотных сооружениях связи (башнях, мачтах) свыше 10 метров и верхолазных работах.

Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы. Работы, выполняемые по профессиям: котельщик; токарь на токарно-давяльных станках, занятый на работах вручную; чеканщик, занятый на работах ручным пневматическим инструментом.

Кузнечно-прессовые и термические работы. Работы, выполняемые по профессиям: бандажник, занятый на горячих работах; пружинщик, занятый на горячих работах при навивке пружин из проволоки диаметром свыше 10 мм; раскатчик, занятый раскаткой колец в горячем состоянии; рессорщик на обработке горячего металла.

Металлопокрытия и окраска. Герметизация внутри кессон-баков. Постоянная работа по освинцеванию горячим способом (не гальваническим).

Слесарные и слесарно-сборочные работы. Работы, выполняемые по профессиям: сверловщик-пневматик, выполняющий работу пневмоинструментом, передающим вибрацию на руки работающего; слесарь-ремонтник, занятый: наладкой оборудования в цехах и отделениях: горячепрокатных, травильных, эмалировочных, изолирования с применением кремнийорганических лаков, освинцевания в кабельном производстве; на горячем ремонте селеновых и шоопировочных аппаратов (оборудования); наладкой оборудования в цехах и отделениях приготовления и применения кремнийорганических лаков и лаков, содержащих 40 и более процентов толуола, ксилола; ремонтом оборудования в закрытых складах топлива и нефтехозяйств на тепловых электростанциях, а также ремонтом оборудования в тоннелях и теплофикационных камерах в тепловых сетях; обслуживанием ватержакетных печей в производстве цветных металлов и сплавов; наладкой и ремонтом кокилей в горячем состоянии; непосредственно в цехах: мельничном, намазочном, формировочном, литейном, трубконабивочном, глетомешальном и сборочном в производстве свинцовых аккумуляторов; ремонтом технологического оборудования на мотороиспытательных станциях, работающего на этилированном бензине и расположенного в боксах.

Работы со свинцом. Выплавка, отливка, прокатка, протяжка и штамповка свинцовых изделий, а также освинцевание кабелей и пайка свинцовых аккумуляторов.

IV. Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы

Горячий ремонт печей и топок котла. Корчевка пней. Крепление конструкций и деталей с применением строительно-монтажного пистолета. Плитоломные работы, разборка зданий и сооружений. Пробивка отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных, железобетонных и каменных (кирпичных) конструкциях вручную и с применением пневмоинструмента.

Работы, выполняемые по профессиям: арматурщик, занятый на ручной установке каркасов, ручных, гибочных станках и ножницах; асфальтобетонщик, асфальтобетонщик-варильщик, занятые на работе вручную; гидромониторщик; землекоп, занятый на проходке колодцев; каменщик, занятый на работах по кладке модульного полнотелого силикатного кирпича; кровельщик по стальным кровлям; кессонщик-аппаратчик, кессонщик-проходчик, кессонщик-слесарь, кессонщик-электромонтажник; машинист автогрейдера; машинист автогудронатора, машинист автотомбура; машинист бетононасосной установки, машинист битумоплавильной передвижной установки; машинист бульдозера; машинист грейдер-элеватора; машинист смесителя асфальтобетона передвижного; машинист укладчика асфальтобетона; машинист экскаватора одноковшового, машинист экскаватора роторного (канавокопателя и траншейного); машинист электросварочного передвижного агрегата с двигателем внутреннего сгорания; машинист электростанции передвижной, работающий на электростанции с двигателем внутреннего сгорания мощностью 150 л.с. и более; монтажник связи — антенщик, занятый работой на высоте; монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций при работе на высоте и верхолазных работах; паяльщик по свинцу (свинцовопаяльщик); плотник; слесарь-сантехник, занятый на ремонте канализационной сети; трубоклад промышленных железобетонных труб; трубоклад промышленных кирпичных труб.

V. Горные работы

Открытые горные работы и поверхность действующих и строящихся шахт и рудников, обогащение, агломерация, брикетирование

Работы, выполняемые по общим профессиям горных и горнокапитальных работ: бурильщик шпуров; взрывник, мастер-взрывник; горнорабочий по предупреждению и тушению пожаров; доставщик крепежных материалов в шахту; крепильщик; кузнец-бурозаправщик; машинист буровой установки; машинист погрузочной машины; машинист установки по бурению стволов шахт полным сечением; машинист

экскаватора; опрокидчик, занятый ручной подкаткой и откаткой вагонеток; проходчик; стволовой, занятый подачей вагонеток в клетки ручным способом; чистильщик, занятый очисткой бункеров; электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, занятый обслуживанием и ремонтом оборудования, механизмов, водяных и воздушных магистралей на горных разработках.

Строительство метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения. Работы, выполняемые по профессиям: монтажник горного оборудования; проходчик на поверхностных работах.

Добыча руд. Работы, выполняемые по профессиям: горнорабочий россыпных месторождений; долотозаправщик; драгер; матрос драги; машинист драги; машинист реактивной установки.

Добыча и переработка торфа. Работы, выполняемые по профессиям: канавщик; корчевщик; машинист машин по добыче и переработке кускового торфа; машинист машин по подготовке торфяных месторождений к эксплуатации; машинист торфодобывающего экскаватора; торфорбочий, занятый на валке деревьев, на выстилке торфяных кирпичей.

<...>

XXXIX. Работы, выполняемые в различных отраслях экономики

Зачистные, ошкрябочные и малярные работы в судовых и железнодорожных цистернах, судовых танках жидкого топлива и нефтеналивных судов, коффердамах, фор- и ахтерпиках, цепных ящиках, междудонных и междубортных пространствах и других труднодоступных местах; Малярные работы с использованием свинцовых белил, сернокислого свинца или других содержащих эти красители составов; монтаж, ремонт и обслуживание контактных сетей, а также воздушных линий электропередачи при работе на высоте свыше 10 м; непосредственное тушение пожаров; обслуживание плавучих средств, земснарядов с выполнением судовых такелажных работ; очистка емкостей (резервуаров, мерников, цистерн, барж и т.п.) из-под сернистой нефти, продуктов ее переработки и серосодержащего нефтяного газа; работы с металлической ртутью в открытом виде (кроме работников, занятых на установках и полуавтоматах, где обеспечивается эффективный воздухообмен на рабочем месте); составление смеси бензина с этиловой жидкостью; чистка ртутных выпрямителей.

Работы, выполняемые по профессиям: антенщик-мачтовик; варщик битума; водитель аэросаней; водолаз; газоспасатель; дозировщик

ртути, занятый дозировкой открытой ртути вручную; дровокол, занятый работой вручную; котельщик, занятый ремонтом горячих котлов; котлолист; краскотер, занятый приготовлением свинцовых красок вручную; маляр, занятый внутри емкостей окраской с применением лакокрасочных материалов, содержащих свинец, ароматические и хлорированные углеводороды, а также окраской крупногабаритных изделий в закрытых камерах пульверизатором с применением этих же лакокрасочных материалов; машинист крана (крановщик), занятый работой в море; машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов при загрузке вручную с расходом за смену твердого минерального и торфяного топлива на одного машиниста (кочегара), превышающим установленные нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную; парашютист (десантник-пожарный); работники машинной команды плавучих кранов; размольщик, занятый размолом пека; ремонтник искусственных сооружений; слесарь аварийно-восстановительных работ, занятый на работах по очистке сети канализации; такелажник, занятый на монтаже и демонтаже оборудования; чистильщик, занятый очисткой труб, печей и газоходов.

Примечания

1. Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в настоящий перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.
2. Перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда: генеральный директор, директор, начальник, технический руководитель, управляющий, главный инженер шахт и рудников на добыче угля, рудных и нерудных ископаемых подземным способом, на строительстве метрополитена, тоннелей, шахтостроительных и шахтопроходческих управлений, строительных и строительно-монтажных управлений и строительстве других подземных сооружений, их заместители и помощники; начальник, главный инженер горных цехов и участков, их заместители и помощники; старший инженер, инженер, техник, другие руководители, специалисты и служащие, не выполняющие физической работы; инженер, техник, лаборант, другие специалисты и служащие, не выпол-

няющие физической работы и с непостоянным пребыванием под землей; главный маркшейдер, старший маркшейдер, маркшейдер рудника, шахты, маркшейдер; главный геолог, главный гидрогеолог, главный гидролог, геолог рудника, шахты, геолог, гидрогеолог рудника, шахты, гидрогеолог, гидролог;

работники, обслуживающие стационарные механизмы, имеющие автоматический пуск и остановку, и не выполняющие других работ, связанных с физической нагрузкой; работники, проходящие курс обучения и допущенные к стажировке в подземных частях организаций;

работники научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций;

врач, средний и младший медицинский персонал, буфетчик и другие работники, занятые санитарным и бытовым обслуживанием.

Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105
«О НОВЫХ НОРМАХ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ
НАГРУЗОК ДЛЯ ЖЕНЩИН ПРИ ПОДЪЕМЕ
И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ
ВРУЧНУЮ» (извлечение)

В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, Совет Министров — Правительство Российской Федерации постановляет: утвердить нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную согласно приложению. Указанные нормы обязательны для применения с момента их утверждения при разработке проектной документации проектными, конструкторскими и технологическими организациями.

Контроль над внедрением этих норм возложить на Государственную экспертизу условий труда Российской Федерации.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:	1750 кгм
с рабочей поверхности	
с пола	875 кгм

Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Федеральный закон
«ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ
НА СЛУЧАЙ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ
В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ»

от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (в редакции Федерального закона от 24.07.2009 № 213-ФЗ, изменения действуют с 1 января 2010 года)

Данный документ применяется при назначении, исчислении и выплате пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Ниже приводится содержание закона с наименованием статей, что поможет ориентироваться при поиске необходимой правовой нормы, а также извлечения из текста отдельных статей. Полный текст закона можно найти в Интернете, например на сайте

http://www.consultant.ru/popular/pregnant/91_1.html

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

Статья 1.1. Законодательство Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

Статья 1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

Статья 1.3. Страховые риски и страховые случаи

Статья 1.4. Виды страхового обеспечения

Статья 2. Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

1. Обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством подлежат граждане Российской Федерации, а также постоянно или временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства:

1) лица, работающие по трудовым договорам;

2) государственные гражданские служащие, муниципальные служащие;

3) лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъекта Российской Федерации, а также муниципальные должности, замещаемые на постоянной основе;

4) члены производственного кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности;

5) священнослужители;

6) лица, осужденные к лишению свободы и привлеченные к оплачиваемому труду.

Статья 2.1. Страхователи

Статья 2.2. Страховщик

Статья 2.3. Регистрация и снятие с регистрационного учета страхователей

Статья 3. Финансовое обеспечение расходов на выплату страхового обеспечения

Статья 4. Предоставление страхового обеспечения лицам, осужденным к лишению свободы и привлеченным к оплачиваемому труду

Глава 1.1. Права и обязанности субъектов обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

Статья 4.1. Права и обязанности страхователей

Статья 4.2. Права и обязанности страховщика

Статья 4.3. Права и обязанности застрахованных лиц

Глава 1.2. Особенности уплаты страховых взносов

Статья 4.4. Правовое регулирование отношений, связанных с уплатой страховых взносов

Статья 4.5. Порядок добровольного вступления в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

Статья 4.6. Порядок финансового обеспечения расходов страхователей на выплату страхового обеспечения за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации

Статья 4.7. Проведение страховщиком проверок правильности расходов на выплату страхового обеспечения

Статья 4.8. Учет и отчетность страхователей

Глава 2. Обеспечение пособием по временной нетрудоспособности

Статья 5. Случаи обеспечения пособием по временной нетрудоспособности

1. Обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется в случаях:

1) утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения (далее — заболевание или травма);

2) необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;

3) карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до семи лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;

4) осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

5) долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения.

2. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам при наступлении случаев, указанных в части 1 настоящей статьи, в период работы по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности, в течение которого они подлежат обязательному социальному страхованию, а также в случаях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения указанной работы или деятельности либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Статья 6. Условия и продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности

Статья 7. Размер пособия по временной нетрудоспособности

Статья 8. Основания для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности

Статья 9. Периоды, за которые пособие по временной нетрудоспособности не назначается. Основания для отказа в назначении пособия по временной нетрудоспособности

1. Пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за следующие периоды:

1) за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;

2) за период отстранения от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если за этот период не начисляется заработная плата;

3) за период заключения под стражу или административного ареста;

4) за период проведения судебно-медицинской экспертизы.

Глава 3. Обеспечение пособием по беременности и родам

Статья 10. Продолжительность выплаты пособия по беременности и родам

1. Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период отпуска 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.

2. При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается со дня его усыновления и до истечения 70 (в случае одновременного усыновления двух и более детей — 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).

3. В случае если в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет у нее наступает отпуск по беременности и родам, она имеет право выбора одного из

двух видов пособий, выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков.

Статья 11. Размер пособия по беременности и родам

1. Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100 процентов среднего заработка.

3. Застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Глава 3.1. Обеспечение ежемесячным пособием по уходу за ребенком

Статья 11.1. Условия и продолжительность выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком

1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляющим уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

2. Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребенком.

3. Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам.

4. В случае, если уход за ребенком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному из указанных лиц.

Статья 11.2. Размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком

1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка застрахованного лица, но не менее минимального размера этого пособия, установленного Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

2. В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, исчисленный в соответствии с частью 1 настоящей статьи, суммируется. При этом суммированный размер пособия не может превышать 100 процентов среднего заработка застрахованного лица, определенного в порядке, установленном статьей 14 настоящего Федерального закона, но не может быть менее суммированного минимального размера этого пособия.

3. При определении размера ежемесячного пособия по уходу за вторым ребенком и последующими детьми учитываются предыдущие дети, рожденные (усыновленные) матерью данного ребенка.

4. В случае ухода за ребенком (детьми), рожденным (рожденными) матерью, лишенной родительских прав в отношении предыдущих детей, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размерах, установленных настоящей статьей, без учета детей, в отношении которых она была лишена родительских прав.

Глава 4. Назначение, исчисление и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком

Статья 12. Сроки обращения за пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребенком

Статья 13. Порядок назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком

Статья 14. Порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком

Статья 15. Сроки назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком

Статья 16. Порядок исчисления страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам

Глава 5. Порядок вступления в силу настоящего Федерального закона

Статья 17. Сохранение ранее приобретенных прав при определении размера пособия по временной нетрудоспособности и продолжительности страхового стажа

Статья 18. Применение настоящего Федерального закона к страховым случаям, наступившим до дня и после дня вступления его в силу

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОСОБИЙ ГРАЖДАНАМ,
ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ
(извлечение)**

*Утвержден Приказом Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации (Минздрав-
соцразвития России) от 23 декабря 2009 г. № 1012.*

*Опубликован 27 января 2010 г.
Вступает в силу 1 января 2010 г*

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает правила назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей (далее — пособия).

2. В соответствии с настоящим Порядком гражданам, имеющим детей, назначаются и выплачиваются **следующие виды пособий**: а) пособие по беременности и родам; б) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; в) единовременное пособие при рождении ребенка; г) единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью; д) ежемесячное пособие по уходу за ребенком; е) единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву; ж) ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

3. Пособия назначаются и выплачиваются следующим категориям лиц: а) гражданам Российской Федерации, проживающим на территории Российской Федерации; б) гражданам Российской Федерации, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах, и гражданскому персоналу воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этих пособий предусмотрена международными договорами Российской Федерации; в) постоянно проживающим на территории Российской Федерации иностранным гражданам и лицам без

гражданства, а также беженцам; г) временно проживающим на территории Российской Федерации и подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством иностранным гражданам и лицам без гражданства.

4. Пособия не назначаются: а) гражданам Российской Федерации, иностранным гражданам и лицам без гражданства, дети которых находятся на полном государственном обеспечении; б) гражданам Российской Федерации, иностранным гражданам и лицам без гражданства, лишенным родительских прав; в) гражданам Российской Федерации, выехавшим на постоянное место жительства за пределы Российской Федерации.

5. Лица, имеющие право на получение пособий, их законные представители или доверенные лица в целях получения пособий **обращаются в организации**, назначающие указанные пособия, с **заявлением и документами**, предусмотренными настоящим Порядком, необходимыми для получения пособий. Указанные заявление и документы могут быть направлены в организации, назначающие пособия, по почте. В этом случае направляются копии документов, верность которых засвидетельствована в установленном законом порядке, подлинники документов не направляются. Направление заявления и документов по почте осуществляется способом, позволяющим подтвердить факт и дату отправления.

6. В заявлении указываются: наименование организации, в которую подается заявление; фамилия, имя, отчество без сокращений в соответствии с документом, удостоверяющим личность, а также статус лица, имеющего право на получение государственных пособий (мать, отец, лицо, их заменяющее); сведения о документе, удостоверяющем личность (вид документа, удостоверяющего личность, серия и номер документа, кем выдан документ, дата его выдачи), заполняются в соответствии с реквизитами документа, удостоверяющего личность; сведения о месте жительства, месте пребывания (почтовый индекс, наименование региона, района, города, иного населенного пункта, улицы, номера дома, корпуса, квартиры) указываются на основании записи в паспорте или документе, подтверждающем регистрацию по месту жительства, месту пребывания (если предъявляется не паспорт, а иной документ, удостоверяющий личность); сведения о месте фактического проживания (почтовый индекс, наименование региона, района, города, иного населенного пункта, улицы, номера дома, корпуса, квартиры); вид пособия, за назначением и выплатой которого обращается лицо, имеющее право на получение государственных пособий; способ полу-

чения пособия: почтовым переводом либо перечислением на личный счет лица, имеющего право на получение пособия, открытый в кредитной организации; сведения о реквизитах счета, открытого лицом, имеющим право на получение пособий (наименование организации, в которую должно быть перечислено пособие, банковский идентификационный код (БИК), идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) и код причины постановки на учет (КПП), присвоенные при постановке на учет в налоговом органе по месту нахождения организации, номер счета лица, имеющего право на получение пособий). Указанные сведения подтверждаются подписью лица, подающего заявление, с проставлением даты заполнения заявления.

II. Пособие по беременности и родам

9. Право на пособие по беременности и родам имеют:

а) женщины, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (*прим. работающие*), в том числе женщины из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации;

б) женщины, уволенные в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в течение двенадцати месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными;

в) женщины, обучающиеся по очной форме обучения на платной или бесплатной основе в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования, в учреждениях послевузовского профессионального образования (далее — женщины, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях);

г) женщины, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в органах по контролю

над оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в таможенных органах;

д) женщины, указанные в подпунктах «а» — «г» настоящего пункта, при усыновлении ими ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

14. Работающим (проходящим службу, обучающимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях) женщинам пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по месту работы (службы, учебы). Пособие по беременности и родам также назначается и выплачивается по последнему месту работы (службы), когда отпуск по беременности и родам наступил в течение месячного срока после увольнения с работы (службы) в случае: а) перевода мужа на работу в другую местность, переезда к месту жительства мужа; б) болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке); в) необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии заключения медицинской организации о нуждаемости больного члена семьи в постоянном постороннем уходе) или инвалидами I группы.

15. Женщинам, указанным в подпункте «б» пункта 9 настоящего Порядка, пособие назначается и выплачивается органами социальной защиты населения по месту жительства (месту пребывания, месту фактического проживания).

16. Для назначения и выплаты пособия по беременности и родам представляется: а) женщинами, указанными в подпункте «а» пункта 9 настоящего Порядка (за исключением женщин из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации), — листок нетрудоспособности;

б) женщинами, указанными в подпункте «б» пункта 9 настоящего Порядка, — заявление о назначении пособия по беременности и родам, листок нетрудоспособности, выписка из трудовой книжки о последнем месте работы, заверенная в установленном порядке, справка из органов государственной службы занятости населения о признании их безработными, решение территориальных органов федеральной налоговой службы о государственной регистрации прекращения физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращения полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, прекращения статуса адвоката и прекращения деятельности иными физическими лицами, профессиональная деятельность ко-

торых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию.

В случае обращения за назначением пособия по беременности и родам в орган социальной защиты населения по месту фактического проживания либо по месту пребывания дополнительно представляется справка из органа социальной защиты населения по месту жительства о том, что пособие не назначалось;

в) женщинами, указанными в подпунктах «в» и «г» пункта 9 настоящего Порядка, а также женщинами, указанными в подпункте «а» пункта 9 настоящего Порядка, из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации, — медицинская справка установленной формы.

17. Пособие по беременности и родам выплачивается: а) женщинам, указанным в подпункте «а» пункта 9 настоящего Порядка, — за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации; б) женщинам, указанным в подпункте «б» пункта 9 настоящего Порядка, — за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке Фонду социального страхования Российской Федерации на выплату пособия по беременности и родам лицам, не подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. <...>

18. Женщинам, указанным в подпунктах «а», «в» и «г» пункта 9 настоящего Порядка, пособие по беременности и родам назначается и выплачивается **не позднее 10 дней с даты приема (регистрации) заявления со всеми необходимыми документами**. Женщинам, указанным в подпункте «б» пункта 9 настоящего Порядка, пособие назначается не позднее 10 дней с даты приема (регистрации) заявления со всеми необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется органами социальной защиты населения через организации федеральной почтовой связи либо кредитные организации, указанные получателями пособия, ежемесячно, не позднее 26-го числа, исходя из размеров пособий, назначенных в соответствии с Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

III. Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности

19. Право на единовременное пособие дополнительно к пособию по беременности и родам имеют женщины, указанные в подпунктах «а» — «г» пункта 9 настоящего Порядка, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до двенадцати недель).

21. Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, назначается и выплачивается по месту назначения и выплаты пособия по беременности и родам.

22. Для назначения и выплаты единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, представляется справка из женской консультации либо другой медицинской организации, поставившей женщину на учет в ранние сроки беременности (далее — справка о постановке на учет в ранние сроки беременности).

IV. Единовременное пособие при рождении ребенка

25. Право на единовременное пособие при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения двух и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка. При рождении мертвого ребенка единовременное пособие при рождении ребенка не выплачивается.

27. Лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и лицам, проходящим военную службу по контракту либо службу в органах, указанных в подпункте «в» пункта 29 настоящего Порядка, единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выплачивается одному из родителей либо лицу, его заменяющему, по месту работы (службы).

В случае если оба родителя либо лицо, их заменяющее, не работают (не служат) либо обучаются по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования, единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выплачивается органом социальной защиты населения по месту жительства (месту пребывания, месту фактического проживания) одного из родителей либо лица, его заменяющего.

В случае если один из родителей либо лицо, его заменяющее, работает (служит), а другой родитель либо лицо, его заменяющее, не работает (не служит), единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выплачивается по месту работы (службы) родителя либо лица, его заменяющего.

28. Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка представляются: а) заявление о назначении пособия; б) справка о рождении ребенка (детей), выданная органами записи актов гражданского состояния; копия свидетельства о рождении ребенка, выданного консульским учреждением Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, — при рождении ребенка на территории иностранного государства, а в случаях, когда регистрация рождения ребенка произведена компетентным органом иностранного государства: документ и его копия, подтверждающий факт рождения и регистрации ребенка, выданный и удостоверенный штампом «апостиль» компетентным органом иностранного государства, с удостоверенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке переводом на русский язык — при рождении ребенка на территории иностранного государства — участника Конвенции, отменяющей требование легализации иностранных официальных документов, заключенной в Гааге 5 октября 1961 года; документ и его копия, подтверждающий факт рождения и регистрации ребенка, выданный компетентным органом иностранного государства, переведенный на русский язык и легализованный консульским учреждением Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации — при рождении ребенка на территории иностранного государства, не являющегося участником указанной в настоящем подпункте Конвенции; в) справка с места работы (службы, органа социальной защиты населения по месту жительства ребенка) другого родителя о том, что пособие не назначалось, — в случае, если оба родителя работают (служат), а также если один из родителей ребенка не работает (не служит) или обучается по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования, а другой родитель ребенка работает (служит); г) выписки из трудовой книжки, военного билета или другого документа о последнем месте работы (службы, учебы), заверенные в установленном порядке, — в случае, если назначение и выплата пособия осуществляются органом социальной защиты населения; д) выписка из решения об установлении над ребенком опеки (копия вступившего в законную силу решения суда об усыновле-

нии, копия договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в приемную семью) — для лица, заменяющего родителей (опекуна, усыновителя, приемного родителя); е) копия документа, удостоверяющего личность, с отметкой о выдаче вида на жительство или копия удостоверения беженца (для иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Российской Федерации, а также для беженцев) — в случае, если назначение и выплата пособия осуществляются органом социальной защиты населения; ж) копия разрешения на временное проживание по состоянию на 31 декабря 2006 года — для иностранных граждан и лиц без гражданства, временно проживающих на территории Российской Федерации и не подлежащих обязательному социальному страхованию.

В случае обращения за назначением единовременного пособия при рождении ребенка в орган социальной защиты населения по месту фактического проживания либо по месту пребывания дополнительно представляется справка из органа социальной защиты населения по месту жительства о том, что пособие не назначалось и не выплачивалось.

29. Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается: а) лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (*прим. работающим*), а также лицам из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этого пособия предусмотрена международными договорами Российской Федерации, — за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации; б) лицам, не подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (*прим. не работающим*), в том числе обучающимся по очной форме обучения на платной или бесплатной основе в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования (далее — лица, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях), — за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке Фонду социального страхования Российской Федерации; в) лицам, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных ве-

ществ, таможенных органах, а также лицам, уволенным в связи с выводом воинских частей с территорий государств — бывших республик Союза Советских Социалистических Республик и других государств на территорию Российской Федерации, передислокацией воинских частей в пределах территории Российской Федерации, истечением срока трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию, — за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке федеральным органам исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба по контракту, служба в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах.

30. Единовременное пособие при рождении ребенка лицам, указанным в подпунктах «а» и «в» пункта 29 настоящего Порядка, назначается и выплачивается не позднее 10 дней с даты приема (регистрации) заявления со всеми необходимыми документами. Лицам, указанным в подпункте «б» пункта 29 настоящего Порядка, единовременное пособие при рождении ребенка назначается не позднее 10 дней с даты приема (регистрации) заявления со всеми необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется органами социальной защиты населения через организации федеральной почтовой связи либо кредитные организации, указанные получателями пособия, не позднее 26-го числа месяца, следующего за месяцем приема (регистрации) заявления.

VI. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком

39. Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют:
а) матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации, и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; б) матери, прохо-

дящие военную службу по контракту, матери либо отцы, проходящие службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; в) матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в том числе уволенные из организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, а также матери, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию; г) матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в том числе уволенные из организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких частей в Российскую Федерацию; д) матери либо отцы, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в том числе обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком); е) другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи

с материнством, в случае если мать и (или) отец умерли, объявлены умершими, лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), по состоянию здоровья не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находятся в местах содержания под стражей, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняются от воспитания детей или от защиты их прав и интересов или отказались взять своего ребенка из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и других аналогичных учреждений; ж) неработающие жены (проживающие на территориях иностранных государств) военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на территориях иностранных государств.

40. Лицам, указанным в подпунктах «в» — «е» пункта 39 настоящего Порядка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается в случае неполучения ими пособия по безработице.

41. Лицам, имеющим право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком по нескольким основаниям, предоставляется право выбора получения пособия по одному из оснований.

42. В случае если уход за ребенком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному из лиц, указанных в пункте 39 настоящего Порядка. В случае когда мать ребенка, получающая ежемесячное пособие по уходу за ребенком, не может осуществлять уход за ребенком в связи со своей болезнью, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком может реализовать другой член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком в этот период. В данном случае право на назначение и выплату пособия по уходу за ребенком может переходить от одного члена семьи к другому в зависимости от того, кто из них фактически осуществляет уход за ребенком. Назначение и выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком отцу ребенка, дедушке, бабушке или другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком в период болезни матери, осуществляется по правилам, установленным настоящим Порядком. Для прекращения выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком на период, когда мать ребенка фактически не осуществляет уход за ребенком в связи со своей болезнью, по месту назначения ей ежемесячного пособия по уходу за ребенком должно быть представлено заявление матери о прекращении выплаты пособия, а в случае если

женщина находится в отпуске по уходу за ребенком, также заявление о том, что она прерывает отпуск по уходу за ребенком. Если по состоянию здоровья или по другим причинам мать ребенка не может представить указанное заявление лично, оно может быть принято от другого члена семьи при представлении им документа, удостоверяющего личность и родство.

Для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком указанными лицами представляются документы, предусмотренные пунктом 54 настоящего Порядка, а также справка с места работы (учебы, службы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает пособие по уходу за ребенком, а в случае если мать ребенка относится к категории лиц, не подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе обучающихся по очной форме обучения в образовательных учреждениях, — справка из органов социальной защиты населения по месту жительства матери о неполучении ежемесячного пособия по уходу за ребенком. В случае если на момент обращения за назначением и выплатой ежемесячного пособия по уходу за ребенком указанная справка отсутствует, до ее представления она может быть заменена копией заявления матери, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, заверенной по месту его подачи (по месту работы, учебы, службы матери или в органе социальной защиты населения).

Несовершеннолетние родители, не состоящие в браке, в случае рождения у них ребенка и при установлении их материнства и (или) отцовства вправе самостоятельно осуществлять родительские права по достижении ими возраста шестнадцати лет.

Назначение и выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком достигшему возраста шестнадцати лет несовершеннолетнему родителю ребенка, не состоящему в браке, фактически осуществляющему уход за ребенком, осуществляется по правилам, установленным настоящим Порядком.

До достижения несовершеннолетним родителем ребенка, не состоящим в браке, возраста шестнадцати лет ребенку может быть в установленном порядке назначен опекун, который будет осуществлять его воспитание совместно с несовершеннолетними родителями ребенка.

В случае когда уход за ребенком, которому назначен опекун, осуществляется опекуном, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается опекуну по правилам, установленным настоящим Порядком.

В случае когда уход за ребенком, которому назначен опекун, осуществляется несовершеннолетним родителем ребенка, не состоящим в браке и не достигшим возраста шестнадцати лет, пособие по уходу за ребенком назначается опекуну, осуществляющему его воспитание совместно с несовершеннолетним родителем ребенка, независимо от нахождения данного опекуна в отпуске по уходу за ребенком.

В случае если назначение ребенку опекуна не представляется возможным, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается одному из дееспособных родственников несовершеннолетнего родителя ребенка, не достигшего возраста шестнадцати лет и не состоящего в браке, проживающему совместно с ребенком и его несовершеннолетним родителем.

43. Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае продолжения обучения.

44. В случае наступления отпуска по беременности и родам в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком ей предоставляется право выбора одного из двух видов выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков пособий.

45. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается и выплачивается: а) лицам, указанным в подпунктах «а» и «б» пункта 39 настоящего Порядка, — по месту работы, службы; б) лицам, указанным в подпунктах «в» и «г» пункта 39 настоящего Порядка, — в органах социальной защиты населения по месту жительства, по месту службы; в) лицам, указанным в подпунктах «д» — «ж» пункта 39 настоящего Порядка, — в органах социальной защиты населения по месту жительства, по месту службы мужа.

46. Выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляется: а) лицам, указанным в подпунктах «а» — «в» пункта 39 настоящего Порядка, — со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку полутора лет; б) матерям, уволенным в период отпуска по беременности и родам, указанным в подпункте «г» пункта 39 настоящего Порядка: со дня рождения ребенка по день исполнения ребенку полутора лет — в случае выбора ежемесячного пособия по уходу за ребенком; со дня, следующего за днем окончания отпуска по беременности и родам, по день исполнения ребенку полутора лет — в случае выбора пособия по беременности и родам; в) лицам, указанным в подпункте «д» пункта 39 настоящего Порядка (за исключением лиц из числа обучающихся по очной форме обучения

в образовательных учреждениях), матерям, уволенным в период беременности, указанным в подпункте «г» пункта 39 настоящего Порядка, а также лицам, указанным в пункте «ж» пункта 39 настоящего Порядка, — со дня рождения ребенка по день исполнения ребенку полутора лет; г) лицам из числа обучающихся по очной форме обучения в образовательных учреждениях, указанным в подпункте «д» пункта 39 настоящего Порядка: со дня рождения ребенка по день исполнения ребенку полутора лет — в случае неиспользования матерью ребенка отпуска по беременности и родам; со дня, следующего за днем окончания отпуска по беременности и родам, по день исполнения ребенку полутора лет — в случае использования матерью ребенка отпуска по беременности и родам; д) лицам, указанным в подпункте «е» пункта 39 настоящего Порядка, — со дня рождения ребенка, но не ранее дня смерти матери и (или) отца либо дня вынесения соответствующего решения (вступившего в законную силу решения суда, решения органа опеки и попечительства, заключения медицинской организации) по день исполнения ребенку полутора лет.

В случае если на момент обращения за ежемесячным пособием по уходу за ребенком, ребенок, за которым осуществлялся уход, умер, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается в соответствии с правилами, установленными настоящим пунктом, и выплачивается по день наступления смерти ребенка.

В случае наступления обстоятельств, влекущих изменение размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, выплата пособия в установленном на день его назначения размере прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором имели место указанные обстоятельства. Пособие в данном случае подлежит перерасчету со дня, с которого получатель пособия имел право на его выплату в новом размере.

В случае наступления обстоятельств, влекущих досрочное прекращение выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком, выплата пособия прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором имели место указанные обстоятельства.

47. При уходе за ребенком в течение неполного календарного месяца ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается пропорционально количеству календарных дней (включая нерабочие праздничные дни) в месяце, приходящихся на период осуществления ухода.

48. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размерах, установленных в соответствии со статьей 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

49. В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, исчисленный в соответствии с пунктом 48 настоящего Порядка, суммируется. При этом суммированный размер пособия, исчисленный исходя из среднего заработка (дохода, денежного довольствия), не может превышать: для лиц, указанных в подпункте «а» пункта 39 настоящего Порядка, 100 процентов среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; для лиц, указанных в подпункте «б» пункта 39 настоящего Порядка, 100 процентов заработка (дохода, денежного довольствия) по месту работы (службы) за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком.

В случае если суммированный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, исчисленный исходя из среднего заработка (дохода, денежного довольствия), менее суммированного минимального размера пособия, размер пособия не может быть менее суммированного минимального размера пособия.

При этом в случае если действующим законодательством отдельным категориям граждан предусмотрены гарантии выплаты ежемесячных пособий по уходу за ребенком в двойном размере, общий размер пособия не может быть менее двух размеров суммированного минимального размера пособия.

50. При определении размера ежемесячного пособия по уходу за вторым ребенком и последующими детьми учитываются предыдущие дети, рожденные (усыновленные) матерью данного ребенка.

В случае осуществления ухода за ребенком (детьми), рожденным (рожденными) матерью, лишенной родительских прав в отношении предыдущих детей, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размерах, установленных пунктом 48 настоящего Порядка, без учета детей, в отношении которых она была лишена родительских прав.

51. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается и выплачивается в следующие сроки:

лицам, указанным в подпунктах «а» и «б» пункта 39 настоящего Порядка, лицам из числа уволенных в связи с ликвидацией организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, в связи с

переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию, указанным в подпунктах «в» и «г» пункта 39 настоящего Порядка, а также лицам, указанным в подпункте «ж» пункта 9 настоящего Порядка, — в сроки, установленные для выплаты заработной платы (иных выплат, вознаграждений), выдачи денежного довольствия;

лицам из числа уволенных в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, указанным в подпунктах «в» и «г» пункта 39 настоящего Порядка, лицам, указанным в подпунктах «д» и «е» пункта 39 настоящего Порядка, пособие назначается не позднее 10 дней с даты приема (регистрации) заявления со всеми необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется органами социальной защиты населения через организации федеральной почтовой связи либо кредитные организации, указанные получателями пособия, ежемесячно, не позднее 26 числа месяца, исходя из размеров пособий, назначенных в соответствии с Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

52. Матери, имеющие право на отпуск по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать пособие по беременности и родам или ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

В этом случае на основании заявления женщины о замене послеродового отпуска на отпуск по уходу за ребенком выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком производится с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам.

53. В случае увольнения с работы (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию) выплата еже-

месячного пособия по уходу за ребенком осуществляется органами социальной защиты населения по месту жительства со дня, следующего за днем увольнения с работы.

54. Для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком представляются: а) заявление о назначении пособия; б) свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка (детей), за которым осуществляется уход, и его копия либо выписка из решения об установлении над ребенком опеки; свидетельство о рождении ребенка, выданное консульским учреждением Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации — при рождении ребенка на территории иностранного государства и его копия, а в случаях, когда регистрация рождения ребенка произведена компетентным органом иностранного государства; документ и его копия, подтверждающий факт рождения и регистрации ребенка, выданный и удостоверенный штампом «апостиль» компетентным органом иностранного государства, с удостоверенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке переводом на русский язык — при рождении ребенка на территории иностранного государства — участника Конвенции, отменяющей требование легализации иностранных официальных документов, заключенной в Гааге 5 октября 1961 года; документ и его копия, подтверждающий факт рождения и регистрации ребенка, выданный компетентным органом иностранного государства, переведенный на русский язык и легализованный консульским учреждением Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации — при рождении ребенка на территории иностранного государства, не являющегося участником указанной в настоящем подпункте Конвенции; в) документы, поименованные в подпункте «б» настоящего пункта, о рождении предыдущего ребенка (детей) либо документ об усыновлении предыдущего ребенка (детей) и его копия. В случае смерти предыдущего ребенка представляется свидетельство о смерти и его копия; г) выписка из трудовой книжки (военного билета) о последнем месте работы (службы), заверенная в установленном порядке, копия приказа о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, справка о размере ранее выплаченного пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком — для лиц, указанных в подпунктах «в» и «г» пункта 39 настоящего Порядка; д) справка с места работы (службы) отца (матери, обоих родителей) ребенка о том, что он (она, они) не использует указанный отпуск и не получает пособия, а в случае, если отец (мать, оба родителя) ребенка не работает (не служит) либо обучается по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и

высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования, — справка из органов социальной защиты населения по месту жительства отца, матери ребенка о неполучении ежемесячного пособия по уходу за ребенком (для одного из родителей в соответствующих случаях), а также для лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком вместо матери (отца, обоих родителей) ребенка; е) копия документа, удостоверяющего личность, с отметкой о выдаче вида на жительство — для иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Российской Федерации, копия удостоверения беженца — для беженцев, которым назначение и выплата пособия осуществляются органами социальной защиты населения; ж) копия разрешения на временное проживание по состоянию на 31 декабря 2006 года — для иностранных граждан и лиц без гражданства, временно проживающих на территории Российской Федерации и не подлежащих обязательному социальному страхованию; з) копия трудовой книжки, заверенная в установленном порядке, с предъявлением документа, удостоверяющего личность, — для лиц, указанных в подпункте «д» пункта 39 настоящего Порядка (за исключением лиц из числа обучающихся по очной форме обучения в образовательных учреждениях), а также для лиц, указанных в подпункте «ж» пункта 39 настоящего Порядка; и) копия трудовой книжки, заверенная в установленном порядке, копии документов, указанных в пункте 35 настоящего Порядка, с предъявлением документа, удостоверяющего личность, — для лиц, указанных в подпункте «е» пункта 39 настоящего Порядка; к) копии документов, подтверждающих статус, а также справка из территориального органа Фонда социального страхования Российской Федерации об отсутствии регистрации в территориальных органах Фонда социального страхования Российской Федерации в качестве страхователя и о неполучении ежемесячного пособия по уходу за ребенком за счет средств обязательного социального страхования — для адвокатов, нотариусов, физических лиц, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, — в случае, если назначение и выплата им ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляются органами социальной защиты населения; л) справка из органа государственной службы занятости населения о невыплате пособия по безработице — для лиц, указанных в подпунктах «в» — «е» пункта 39 настоящего Порядка, за исключением лиц, обучающихся по очной форме обучения в образовательных учреждениях; м) документ, подтверждающий совместное проживание на территории Российской Федерации ребенка с одним из родителей либо

лицом, его заменяющим, осуществляющим уход за ним, выданный организацией, уполномоченной на его выдачу, — для лиц, указанных в подпунктах «д» и «е» пункта 39 настоящего Порядка; н) справка с места учебы, подтверждающая, что лицо обучается по очной форме обучения, справка с места учебы о ранее выплаченном матери ребенка пособия по беременности и родам — для лиц, обучающихся по очной форме обучения в образовательных учреждениях, указанных в подпункте «д» пункта 39 настоящего Порядка.

55. В случае обращения лиц, указанных в подпунктах «д» — «ж» пункта 39 настоящего Порядка, имеющих регистрацию по месту жительства на территории Российской Федерации, за ежемесячным пособием по уходу за ребенком в органы социальной защиты населения по месту фактического проживания дополнительно к документам, указанным в пункте 54 настоящего Порядка, представляется справка из органа социальной защиты населения по месту регистрации, подтверждающая, что ежемесячное пособие по уходу за ребенком не назначалось и не выплачивалось.

56. Лицами, указанными в подпунктах «д» — «ж» пункта 39 настоящего Порядка, при заключении трудового договора по месту работы представляется справка из органов социальной защиты населения по месту жительства (а в случае проживания по другому адресу — и по месту фактического проживания) о периоде выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, занятые у нескольких страхователей, при обращении к одному из них по своему выбору за назначением ежемесячного пособия по уходу за ребенком дополнительно представляют справку (справки) с места работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей) о том, что назначение и выплата пособия этим страхователем не осуществляется.

57. Основанием для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком является:

а) для лиц, указанных в подпунктах «а» и «б» пункта 39 настоящего Порядка, — решение организации о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;

б) для лиц из числа уволенных в связи с ликвидацией организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях,

находящихся за пределами Российской Федерации, в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию, указанных в подпунктах «в» и «г» пункта 39 настоящего Порядка, а также для лиц, указанных в подпункте «ж» пункта 39 настоящего Порядка, — решение органа социальной защиты населения по месту жительства, решение воинской части, а при расформировании (ликвидации) такой части — акт органа, принявшего решение о расформировании (ликвидации) воинской части;

в) для лиц из числа уволенных в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, указанных в подпунктах «в» и «г» пункта 39 настоящего Порядка, лиц, указанных в подпунктах «д» и «е» пункта 39 настоящего Порядка, — решение органа социальной защиты населения по месту жительства.

58. Решение о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком принимается в 10-дневный срок с даты приема (регистрации) заявления о назначении пособия со всеми необходимыми документами.

59. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается: а) лицам, указанным в подпункте «а» пункта 39 настоящего Порядка, — за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации; б) лицам, указанным в подпункте «б» пункта 39 настоящего Порядка, лицам из числа уволенных в связи с ликвидацией организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию, указанным в подпунктах «в» и «г» пункта 39 настоящего Порядка, а также лицам, указанным в подпункте «ж» пункта 39 настоящего Порядка, — за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке федеральным органам исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба по контракту, служба в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркоти-

ческих средств и психотропных веществ, таможенных органов; в) лицам из числа уволенных в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, указанным в подпунктах «в» и «г» пункта 39 настоящего Порядка, а также лицам, указанным в подпункте «д» и «е» пункта 39 настоящего Порядка — за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке Фонду социального страхования Российской Федерации.

VII. Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву

60. Право на единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, имеет жена военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, срок беременности которой составляет не менее ста восьмидесяти дней.

61. Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, выплачивается независимо от наличия права на иные виды государственных пособий гражданам, имеющим детей, установленные Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и законами субъектов Российской Федерации.

62. Право на единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, не предоставляется жене курсанта военного образовательного учреждения профессионального образования.

63. Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, выплачивается в размере установленном в соответствии со статьей 12.4 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

64. Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, назначается и выплачивается по месту жительства жены военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, органом, уполномоченным производить назначение и выплату единовременного пособия беременной жене военно-

служащего, проходящего военную службу по призыву, в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации.

65. Для назначения единовременного пособия беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, представляются: а) заявление о назначении пособия; б) копия свидетельства о браке; в) справка из женской консультации либо другой медицинской организации, поставившей женщину на учет; г) справка из воинской части о прохождении мужем военной службы по призыву (с указанием срока службы); после окончания военной службы по призыву — из военного комиссариата по месту призыва.

66. Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, назначается и выплачивается не позднее 10 дней с даты приема (регистрации) заявления со всеми необходимыми документами.

VIII. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву

68. Право на ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, имеют: мать ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву; опекун ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, либо другой родственник такого ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случае если мать умерла, объявлена умершей, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находится в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняется от воспитания ребенка или от защиты его прав и интересов или отказалась взять своего ребенка из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и из других аналогичных учреждений.

73. Выплата ежемесячного пособия на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, прекращается по достижении ребенком военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, возраста трех лет, но не позднее дня окончания отцом такого ребенка военной службы по призыву.

74. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, выплачивается в размере, установленном в соответствии со статьей 12.7 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

75. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, назначается и выплачивается по месту жительства ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, органом, уполномоченным производить назначение и выплату ежемесячного пособия на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации.

76. Для назначения ежемесячного пособия на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, представляются: а) заявление о назначении пособия; б) справка и ее копия о рождении ребенка (детей), выданная органами записи актов гражданского состояния; копия свидетельства о рождении ребенка, выданного консульским учреждением Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, — при рождении ребенка на территории иностранного государства, а в случаях, когда регистрация рождения ребенка произведена компетентным органом иностранного государства: документ и его копия, подтверждающий факт рождения и регистрации ребенка, выданный и удостоверенный штампом «апостиль» компетентным органом иностранного государства, с удостоверенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке переводом на русский язык — при рождении ребенка на территории иностранного государства — участника Конвенции, отменяющей требование легализации иностранных официальных документов, заключенной в Гааге 5 октября 1961 года; документ и его копия, подтверждающий факт рождения и регистрации ребенка, выданный компетентным органом иностранного государства, переведенный на русский язык и легализованный консульским учреждением Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, — при рождении ребенка на территории иностранного государства, не являющегося участником указанной в настоящем подпункте Конвенции; в) справка из воинской части о прохождении отцом ребенка военной службы по призыву (с указанием срока службы); после окончания военной службы по призыву — из военного комиссариата по месту призыва; г) в случае наличия соответствующих оснований — копия свидетельства о смерти матери, выписка из решения об установлении над ребенком (детьми) опеки, копия вступившего в силу решения суда, копия заключения медицинской организации.

77. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, назначается и выплачивается не позднее 10 дней с даты приема (регистрации) заявления со всеми необходимыми документами.

78. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, выплачивается за счет средств федерального бюджета, предоставляемых в виде субвенций бюджетам субъектов Российской Федерации.

IX. Заключительные положения

79. Размеры пособий гражданам, имеющим детей, в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, определяются с применением этих коэффициентов в случае, если они не учтены в составе заработной платы.

80. Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью, единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, и ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, назначаются, если обращение за ними последовало не позднее шести месяцев соответственно со дня окончания отпуска по беременности и родам, со дня рождения ребенка, со дня достижения ребенком возраста полутора лет, со дня вступления в законную силу решения суда об усыновлении (со дня вынесения органом опеки и попечительства решения об установлении опеки (попечительства), со дня заключения договора о передаче ребенка на воспитание в приемную семью), со дня окончания военным служащим военной службы по призыву.

При этом ежемесячное пособие по уходу за ребенком и ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, выплачиваются за весь период, в течение которого лицо, осуществляющее уход за ребенком, имело право на выплату пособия, в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации на соответствующий период.

При обращении лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за пособием по беременности и родам, ежемесячным пособием

по уходу за ребенком по истечении шестимесячного срока обращения за ними решение о назначении пособия принимается территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием, определенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 января 2007 г. №74 «Об утверждении Перечня уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по временной нетрудоспособности, по беременности и родам» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 марта 2007 г. № 9019) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 октября 2009 г. 813н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 октября 2009 г. № 15107).

При обращении в органы социальной защиты населения за назначением единовременного пособия при рождении ребенка и (или) ежемесячного пособия по уходу за ребенком лиц, обучающихся по очной форме обучения в образовательных учреждениях, получавших (обратившихся за получением) до 31 декабря 2009 года указанные пособия через соответствующие образовательные учреждения, данные лица дополнительно к документам, установленным настоящим Порядком, предоставляют сведения о периоде выплаты и размере полученных пособий через образовательные учреждения.

81. В случае отказа в назначении государственных пособий гражданам, имеющим детей, письменное уведомление об этом направляется заявителю в 5-дневный срок с даты принятия соответствующего решения с указанием причины отказа и порядка его обжалования.

82. В случаях, установленных частью 4 статьи 13 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255–ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», выплата пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, осуществляется территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации.

В случае прекращения деятельности страхователем на день обращения застрахованного лица за единовременным пособием женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременным пособием при рождении ребенка выплата указанных пособий осуществляется в порядке, определенном абзацем первым настоящего пункта.

83. Получатели пособий обязаны извещать не позднее чем в месячный срок органы социальной защиты населения, организации, назначающие пособия, о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размеров пособий или прекращение их выплаты.

В случае если в текущем месяце наступают обстоятельства, влекущие прекращение выплаты ежемесячных пособий (смерть ребенка, устройство получателя пособия на работу и др.), но выплата пособия за текущий месяц уже произведена, оснований для удержания излишне выплаченного пособия за данный месяц не имеется.

В этом случае у получателей пособия право на получение ежемесячных пособий прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

84. При переезде лиц, имеющих право на получение пособий, на новое место жительства органы социальной защиты населения по прежнему месту жительства по запросу органов социальной защиты населения по новому месту жительства пересылают документы, содержащие сведения о размерах установленных пособий, с отметкой о произведенных выплатах, подписанные руководителем соответствующего органа социальной защиты населения и заверенные печатью. Копии указанных документов остаются в органах социальной защиты населения по прежнему месту жительства лиц, имеющих право на получение пособий.

Переплата либо задолженность, указанные в документах, учитываются при дальнейших расчетах пособий по новому месту жительства.

85. Суммы пособий, излишне выплаченные получателям вследствие представления ими документов с заведомо неверными сведениями, сокрытия данных, влияющих на право получения пособий или на исчисление их размеров, возмещаются этими получателями, а в случае спора — взыскиваются в судебном порядке.

Суммы пособий, излишне выплаченные получателю по вине органа, назначившего пособие, удержанию не подлежат, за исключением случая счетной ошибки.

86. Споры по вопросам назначения и выплаты пособий гражданам, имеющим детей, разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

87. Индексация и перерасчет пособий гражданам, имеющим детей, осуществляются в соответствии со статьей 4.2 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОФОРМЛЕНИЯ ПОСОБИЙ

Если вы оформляете пособия на детей в соответствии с Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

Единовременное пособие при рождении ребенка

Пособие назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня рождения ребенка.

Работающим родителям пособие назначается по месту работы, неработающим родителям или обучающимся по очной форме обучения — органами социальной защиты населения по месту жительства (управление социальной защиты населения).

Документы, необходимые для назначения пособия:

- заявление о назначении пособия;
- копии паспортов родителей;
- копия свидетельства о рождении ребенка;
- справка о рождении ребенка, выданная органами записи актов гражданского состояния (ЗАГС);
- копии трудовых книжек;
- справка с места жительства родителя о совместном проживании с ребенком;
- дополнительно предоставляется справка из органов социальной защиты населения по месту жительства другого родителя, если он зарегистрирован в другом муниципальном образовании или регионе;
- копия банковского лицевого счета.

Единовременное пособие беременной жене военнослужащего

Право на пособие имеет беременная жена военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, срок беременности которой составляет не менее 180 дней и обращение за пособием последовало не позднее шести месяцев со дня окончания военной службы по призыву.

Пособие назначается по месту жительства жены военнослужащего в органах социальной защиты населения (управление социальной защиты населения).

Документы, необходимые для назначения пособия:

- заявление о назначении пособия;
- копия паспорта жены военнослужащего;
- копия свидетельства о браке;
- справка из женской консультации;
- справка из воинской части о прохождении мужем военной службы по призыву с указанием срока службы, после окончания военной службы по призыву — из военного комиссариата по месту призыва;
- копия банковского лицевого счета.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет

Работающим родителям пособие назначается по месту работы, неработающим родителям или обучающимся по очной форме обучения — органами социальной защиты населения по месту жительства (управление социальной защиты населения).

Пособие назначается и выплачивается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня достижения ребенком возраста полутора лет.

Документы, необходимые для назначения пособия:

- заявление о назначении пособия;
- копии паспортов родителей;
- копия свидетельства о рождении ребенка, за которым осуществляется уход;
- копии свидетельств о рождении предыдущих детей;

- справка из центра занятости населения о невыплате пособия по безработице;
- справка с места работы другого родителя о неполучении пособия по месту работы (в случае, если другой родитель не работает — копия его трудовой книжки, если родитель не работает и проживает в другом муниципальном районе или регионе — справка из органов социальной защиты населения о неполучении им пособия по уходу за ребенком до полутора лет по месту жительства);
- копия банковского лицевого счета.

Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего

Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, назначается по месту жительства ребенка (управление социальной защиты населения).

Пособие назначается и выплачивается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня окончания военной службы по призыву.

Документы, необходимые для назначения пособия:

- заявление о назначении пособия;
- справка с места жительства ребенка;
- копия свидетельства о рождении;
- копия паспорта матери ребенка;
- справка из воинской части о прохождении мужем военной службы по призыву с указанием срока службы, после окончания военной службы по призыву — из военного комиссариата по месту призыва;
- копия банковского лицевого счета.

Список рекомендуемой литературы

- Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. МОТ, 2008.
http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/abc_gender_ok.pdf
- Гендер для «чайников». М.: Звенья, 2006.
http://www.boell.ru/downloads/gender_chaynik.pdf
- Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М.: МОТ, 2003.
<http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/gender.pdf>
- Дискриминация женщин в современной России Дорога к равенству. Проблемы дискриминации по признаку пола. МХГ. Сборник докладов о событиях 2002 года.
<http://www.mhg.ru/publications/2517407>
- Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года.
- Латухина К. Президент и его команда // Российская газета. Центральный выпуск № 4861. 2009 5 марта.
- Левина М.И. Обзор социального законодательства // СПЭРО. Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. 2006. № 4.
- Левина М.И. Обзор законодательства о защите материнства и детства // СПЭРО. Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. 2007. № 6.
- Мониторинг прав женщин в РФ: тысяча женских историй. М., 2008.
http://www.undp.ru/publications/1000_istoriy.pdf
- Мониторинг реализации права на труд женщинами Новгородской области: М-лы к конференции. Великий Новгород, 2007
http://www.wcons.org.ru/ru/page.php?page_id=148&page_up=0&detail=360
- Морозова О.Г. Как обустроить рабочие места для беременных работниц // Кадры предприятий. 2005. № 3.
www.kapr.ru/articles/2005/3/4000.html
- Отчет о выполнении требований Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин Российская Феде-

- рация. Американская ассоциация юристов, 2006.
www.abaceeli.org/cedaw
- Проблемы правовой защиты женщин от дискриминации в сфере труда и занятости. М.: КЖНО, 2008.
http://www.wcons.org.ru/publication.php?pub_id=32
- Россия: насилие в семье — насилие в обществе. UNIFEM, UNFPA, М., 2002.
- Рошин С. Равны ли женщины мужчинам? (часть 1 и 2)
[HTTP://DEMOSCOPE.RU/WEEKLY/2005/0219/ТЕМА03.PHP](http://DEMOSCOPE.RU/WEEKLY/2005/0219/ТЕМА03.PHP)
[HTTP://DEMOSCOPE.RU/WEEKLY/2005/0221/ТЕМА01.PHP](http://DEMOSCOPE.RU/WEEKLY/2005/0221/ТЕМА01.PHP)
- Словарь гендерных терминов. М.: Информация –XXI век, 2002
[HTTP://WWW.OWL.RU/GENDER/INDEX.HTM](http://WWW.OWL.RU/GENDER/INDEX.HTM)
- Территория молчания: Доклад Национальной независимой комиссии по правам женщин и проблеме насилия в отношении женщин в России. М., 2009. [HTTP://WWW.ANNA-CENTER.RU/RU/COMPONENT/](http://WWW.ANNA-CENTER.RU/RU/COMPONENT/)
- Айвазова С.Г. Проблемы использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола. Консорциум женских неправительственных объединений // Проблемы правовой защиты женщин от дискриминации в сфере труда и занятости. М., 2008. С. 7–44.
- Содействие в достижении равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин // Россия в 2015 г. Цели и приоритеты развития: Доклад о развитии человеческого потенциала в РФ за 2005 г. ПРООН, 2005.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ (И. Козина)	3
-----------------------------------	---

Гл. 1. ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ОБЩИЙ ОБЗОР (М. Баскакова)

1. Российские мужчины и женщины: разделение ролей и обязанностей	9
2. Изменение государственной политики в отношении профессиональной занятости женщин и гендерного равенства.....	11
3. Гендерная специфика трудового законодательства России	15
4. Гендерные стереотипы в сфере труда	17
5. Ключевые гендерные проблемы в российской сфере труда	19
6. Дискриминация в сфере труда	30

Гл. 2. ТРУДОВЫЕ ПРАВА: В ЧЕМ ОНИ СОСТОЯТ И КАК ПРИМЕНЯЮТСЯ. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ (Н. Тодэ)

1. Право на труд и недопустимость дискриминации в международных и российских правовых нормах	47
2. Прием на работу. Гарантии и ограничения для женщин при найме	54
2.1 Необоснованные требования и отказ в найме	55
2.2 Ограничения применения женского труда	58
2.3 Испытание при приеме на работу	59
3. Правовые гарантии при установлении режима труда и отдыха. Специальные «декретные» отпуска	61
3.1. Неполное рабочее время.....	61
3.2. Ограничение привлечения к работам за пределами установленной продолжительности и в ночное время. Ограничение направления в служебные командировки.....	63
3.3. Запрещение привлекать беременных женщин к ночным работам и работам сверх нормальной продолжительности, направлять в командировки	66

3.4. Перевод на другую более легкую работу.....	67
3.5. Льготный порядок предоставления очередного отпуска	69
3.6. Отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения трех лет («декретные» отпуска).....	72
3.7. Дополнительные перерывы для кормления ребенка	79
3.8. Дополнительные выходные дни	81
3.9. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы	82
4. Гарантии при увольнении.....	83
4.1. Порядок увольнения по собственному желанию	83
4.2. Запрещение увольнения беременных женщин.....	83
4.3. Увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей	87
4.4. Преимущественное право на оставлении на работе	89
5. Трудовые гарантии для женщин в локальных правовых нормах организаций, коллективных договорах	91
6. Правовая защита. Действия по защите своих прав	92

Гл. 3. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРАВА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН (М. Левина)

1. Конституционные права. Социально-экономические права.....	94
2. Социальное государство. Государственное (обязательное) страхование.....	96
3. Обязательное социальное страхование	101
3.1. Право на обязательное социальное страхование	101
3.2. Пособие по временной нетрудоспособности.....	103
3.3. Пособие по беременности и родам.....	107
3.4. Пособие по уходу за ребенком до полутора лет	111
3.5. Пособия, выплачиваемые субъектами РФ	115
3.6. Размеры пособий и порядок их расчета	117
3.7. «Материнский капитал»	122
4. Пенсионное страховое обеспечение	128
4.1. Виды и состав трудовых пенсий.....	128
4.2. Право на пенсионное обеспечение	131

4.3. Валоризация или переоценка пенсионных прав	138
4.4. Социальные доплаты к пенсиям	141
4.5. Если не заработал на пенсию (право на единовременную выплату).....	144
4.6. Страховые взносы	145
4.7. Программа государственного софинансирования	147
4.8. Повышение пенсионного возраста	152
5. Средства защиты прав.....	156
Глоссарий основных терминов	165
Практические задания.....	178
Вопросы для самопроверки	204
Извлечения из правовых актов	207
Список рекомендуемой литературы	264