



Прокуратура
Любинского района
Омской области



*об электронных
ТРУДОВЫХ
КНИЖКАХ
(стр. 29)*

Трудовые права женщин по закону

- Трудовые права женщин на селе;
- Гарантии беременным женщинам;
- Способы защиты трудовых прав;
- Ответственность за нарушение трудовых прав

'20

1-е издание

В настоящей брошюре рассмотрены основные положения трудового законодательства, регламентирующие трудовые права женщин.

(по состоянию на 16.03.2020)



**ПРОКУРАТУРА
ЛЮБИНСКОГО РАЙОНА
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Составитель: старший помощник прокурора Любинского района Омской области, лектор Российского общества «Знание» (№ 55-2020-1431) Макаров Дмитрий Сергеевич

По всем возникающим в процессе изучения настоящей брошюры вопросам просьба обращаться по телефону (38175) 2-11-00 (тел./факс), по адресу: Омская обл., Любинский р-н, р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85 (прокуратура Любинского района), либо по электронной почте: r_lub@prokuratura.omsk.ru.

Распространяется свободно

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1. | Введение | 3 |
| 2. | Правовое регулирование труда женщин | 4 |
| 3. | Основные гарантии трудовых прав женщин | 6 |
| 4. | Трудоустройство женщин | 6 |
| 5. | Документы, предъявляемые при трудоустройстве | 6 |
| 6. | Рабочее время работников-женщин | 9 |
| 7. | Работа женщин в ночное время | 9 |
| 8. | Сверхурочная работа женщин | 10 |
| 9. | Привлечение женщин к работе в выходные и нерабочие праздничные дни | 11 |
| 10. | Предоставление работникам-женщинам отпусков | 11 |
| 11. | Оплата труда женщин | 13 |
| 12. | Ограничения труда женщин | 14 |
| 13. | Перевод женщины на другую работу | 15 |
| 14. | Отпуска женщинам по беременности и родам | 16 |
| 15. | Отпуска женщинам по уходу за ребенком | 16 |
| 16. | Отпуска при усыновлении ребенка | 17 |
| 17. | Перерывы для кормления ребенка | 17 |
| 18. | Гарантии беременным женщинам | 18 |
| 19. | Расторжение трудового договора с беременной женщиной | 19 |
| 20. | Иные трудовые гарантии женщинам | 23 |
| 21. | Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности | 24 |
| 22. | Дополнительные гарантии женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | 25 |
| 23. | Особенности регулирования труда женщин-спортсменов | 25 |
| 24. | Прекращение трудовых отношений с женщинами | 26 |
| 25. | Трудовая книжка | 29 |
| 26. | Электронные трудовые книжки | 29 |
| 27. | Сведения о трудовой деятельности работника | 30 |
| 28. | Защита трудовых прав | 32 |
| 29. | Выдача документов, связанных с работой, и их копий | 32 |
| 30. | Полезные адреса и телефоны по вопросам защиты трудовых прав | 34 |
| 31. | Ответственность за нарушение трудового законодательства | 35 |
| 32. | Для заметок | 40 |

Введение

Статьей 37 Конституции Российской Федерации определено, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен.

В свою очередь, частью 3 статьи 19 Конституции Российской Федерации провозглашено равенство прав и свобод мужчин и женщин и равные возможности для их реализации.

Роль женщин в современном обществе, и их повышенную социальную ответственность за судьбы грядущих поколений трудно переоценить. Пожалуй, ни для кого не секрет особый характер отношений матери и ребенка. И если уж не первым, то, как правило, одним из самых важных слов для человека с детства становится слово «мама». Но наличие у женщины особого социального статуса и семейных обязанностей не должно служить препятствием для успешной реализации своего потенциала в труде, в выборе профессионального призвания.

Именно поэтому наряду с признанием государством равенства трудовых прав женщин и мужчин важно обеспечить дополнительные гарантии их эффективной реализации. Сама жизнь и ее уклад, специфика социальных функций, выдвигают на передний план потребность в надежной правовой защите трудовых прав женщины, особенно, при работе в сельской местности, в условиях Крайнего Севера или в условиях действия иных неблагоприятных факторов.

А необходимость обеспечения нормальной реализации женщиной не менее значимых функций продолжения рода и заботы о подрастающем поколении, ставит перед государством задачу снятия ряда ограничений трудовых прав для женщин с одновременным установлением некоторых изъятий из общих правил правового регулирования в целях недопущения нарушения прав женщин в более широком смысле, к примеру, путем исключения возможного воздействия на организм женщины вредных факторов на вредных и опасных производствах.

Согласно статье 38 Конституции Российской Федерации материнство и детство, семья находятся под защитой государства.

Признавая важность роли женщины в обществе, Международный женский день (8 марта) является в Российской Федерации нерабочим праздничным днем (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 252 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Правовое регулирование труда женщин

Особенности правового регулирования труда женщин устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации¹.

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе².

Трудовое законодательство предусматривает для работодателей возможность закрепления дополнительных трудовых гарантий женщин в коллективном договоре.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей³.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами⁴.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с

¹ - статья 11 Трудового кодекса Российской Федерации;

² - часть 7 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации;

³ - статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴ - статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации;

правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая - пятая статьи 37 настоящего Кодекса).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросу улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи⁵.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем⁶.



Подробнее о деятельности профсоюзов и их правах Вы можете узнать из брошюры **«Профсоюзы по закону»**, ознакомиться с которой можно в прокуратуре Любинского района, либо на официальном сайте прокуратуры Омской области (www.prokuratura.omsk.ru), раздел «Ваше право», вкладка «Наши издания». Для перехода к тексту брошюры также можете воспользоваться представленным QR-кодом.

⁵ - статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁶ - статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации;

Основные гарантии трудовых прав женщин

Предлагается рассмотреть основные гарантии трудовых прав женщин, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации. Знание данных законоположений является одинаково важным и для работодателей и для работников для правильного понимания и применения законов на практике.

Рассмотрим гарантии трудовых прав женщин в «хронологическом порядке» – со стадии трудоустройства.

Трудоустройство | Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей⁷.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет⁸.

Документы, предъявляемые при трудоустройстве⁹

Перечень документов, предъявляемых при трудоустройстве, в целом, является общим как для мужчин, так и для женщин.

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

| | | |
|-----------|--|--|
| 1) | паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; | <i>– во всех случаях при трудоустройстве;</i> |
| 2) | трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), | <i>– за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;</i> |
| 3) | документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа | <i>– во всех случаях при трудоустройстве;</i> |
| 4) | документы воинского учета | <i>– для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</i> |

⁷ - статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁸ - статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁹ - статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации;

| | | |
|----|--|--|
| 5) | документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний | – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; |
| 6) | справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, | – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; |
| 7) | справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел | – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию. |

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется)

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Подробнее вопросы ведения работодателем трудовых книжек (в т.ч. электронных трудовых книжек) рассмотрены на страницах 29-31 настоящей брошюры.



Подробнее вопросы трудоустройства рассмотрены в брошюре «Трудоустройство по закону», с которой Вы можете ознакомиться в прокуратуре Любинского района, либо на официальном сайте прокуратуры Омской области (www.prokuratura.omsk.ru), раздел «Ваше право», вкладка «Наши издания». Для перехода к тексту брошюры также можете воспользоваться представленным QR-кодом.

Рабочее время работников-женщин

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна,

попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 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 этом **неполное рабочее время устанавливается** на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя¹⁰.

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 2 мая 2012 года № 441н¹¹.

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 прав¹².

Работа женщин в ночное время

К работе в ночное время **не допускаются беременные женщины**¹³, за исключением лиц, участвующих в создании и (или)

исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте **до 3 лет**, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,

¹⁰ - статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹¹ - приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2012 № 24366);

¹² - статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹³ - статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации;

выданным в порядке¹⁴, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 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 время¹⁵.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 252 утвержден Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации¹⁶.

Сверхурочная работа женщин

Не допускается привлечение к сверхурочной работе **беременных женщин**, работников в возрасте до 18

лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

¹⁴ - приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2012 № 24366).

¹⁵ - статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹⁶ - постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»;

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте **до 3 лет**, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке¹⁷, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте **до 3 лет**, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы¹⁸.

Привлечение женщин к работе в выходные и нерабочие праздничные дни | Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте **до 3 лет**, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке¹⁹, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации²⁰.

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 день²¹.

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

Предоставление работникам-женщинам отпусков | Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно**.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника **по истечении 6 месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по

¹⁷ - приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2012 № 24366);

¹⁸ - статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹⁹ - приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2012 № 24366);

²⁰ - статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации;

²¹ - статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации;

заявлению работника должен быть предоставлен **женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него**²².

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда²³.

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 работодателя²⁴.

Работникам, имеющим 3 и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время²⁵.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.²⁶

Работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней²⁷.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается²⁸.

Оплата труда женщин

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

²² - статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации;

²³ - статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁴ - статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁵ - статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁶ - статья 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁷ - статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁸ - статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации;

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.²⁹

Постановлением ВС РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»³⁰ уточнены вопросы оплаты труда женщин, работающих в сельской местности, рабочий день которых разделен на части.

В соответствии с п. 1.7 данного постановления устанавливается повышенная на 30 процентов оплата труда женщин на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).

Данный документ применяется в части, не противоречащей Трудовому Российской Федерации³¹.

При этом действие документа распространяется на женщин, работающих в сельской местности, независимо от места их проживания (письмо Госкомэкономики РСФСР от 12 декабря 1990 года № 19-117), при этом:

к сельским населенным пунктам относятся все населенные пункты, кроме городов республиканского (РСФСР и АССР), краевого, областного, окружного и районного подчинения, рабочих, курортных и дачных поселков, в соответствии с Положением о порядке решения вопросов административно-территориального устройства РСФСР, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 17 августа 1982 года «О порядке решения вопросов административно-территориального устройства РСФСР»³².

Вопросы отнесения населенных пунктов к сельским населенным пунктам

²⁹ - статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

³⁰ - Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;

³¹ - статья 423 Трудового кодекса Российской Федерации;

³² - письмо Госкомэкономики РСФСР от 12.12.1990 № 19-117 «К Постановлению Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1»;

также регламентированы в статье 2 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»³³.

Особенности применения названного постановления ВС РСФСР закреплены в постановлении Президиума ВС РСФСР от 25 января 1991 года № 522/1 (ред. от 24.08.1995) «О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»³⁴.

Ограничения труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию³⁵.

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.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин³⁶.

Кроме того, с **1 января 2021 года** вступит в силу Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденный **приказом Минтруда России от 18 июля 2019 года № 512н**³⁷.

³³ - Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

³⁴ - Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 № 522/1 (ред. от 24.08.1995) «О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;

³⁵ - статья 253 Трудового кодекса Российской Федерации;

³⁶ - Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;

³⁷ - Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594);

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте **до 18 лет**, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте **до 3 лет**, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации³⁸.

Перевод женщины на другую работу

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 работодателя³⁹.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях 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 возраста полутора лет⁴⁰.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних⁴¹.

³⁸ - статья 298 Трудового кодекса Российской Федерации;

³⁹ - статья 254 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁰ - статья 254 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴¹ - статья 264 Трудового кодекса Российской Федерации;

Отпуска женщинам по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке⁴² 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 размере⁴³.

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

Отпуска женщинам по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста **3 лет**⁴⁴.

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, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных выше, 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)⁴⁵.

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

⁴² - Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (ред. от 10.06.2019) «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.07.2011 № 21286);

⁴³ - статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁴ - статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁵ - статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации;

Отпуска при усыновлении 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 рождения⁴⁶.

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 указанного отпуска 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 рождения⁴⁷.

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, утвержден **постановлением Правительства Российской Федерации от 11 октября 2001 года № 719⁴⁸**.

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 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый⁴⁹.

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

⁴⁶ - статья 257 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁷ - статья 257 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁸ - Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 № 719 (ред. от 02.06.2016) «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка»;

⁴⁹ - статья 258 Трудового кодекса Российской Федерации;

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 заработка⁵⁰.

**Гарантии
беременным
женщинам**

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин⁵¹.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации⁵².

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 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 дни⁵³.

Гарантии, предусмотренные частью 2 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

⁵⁰ - статья 258 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁵¹ - статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁵² - часть 2 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁵³ - статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации;

Расторжение трудового договора с беременной женщиной

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем⁵⁴.

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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем 1 раз в 3 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 беременности⁵⁵.

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 женщины 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.

⁵⁴ - статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁵⁵ - статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации;

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, **за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным:**

| | | |
|----|--|---|
| 1) | п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации | - ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем |
| 2) | п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации | - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; |
| 3) | п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации | <p>- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:</p> <p>а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);</p> <p>б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;</p> <p>в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;</p> <p>г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения,</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;</p> <p>д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;</p> |
| 4) | п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации | - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; |
| 5) | п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации | - неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранное финансовое средство» используется в |

| | | |
|----|---|---|
| | | настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»; |
| б) | п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации | - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; |
| 7) | п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации | - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; |
| 8) | п. 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации | - представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; |
| 9) | п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации | - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. |

Официального определения понятия термина «одинокая мать», равно как и «лицо, воспитывающего ребенка без матери», не содержится ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, ни в иных федеральных законах.

Вместе с тем при предшествовавшем регулировании в области социальной защиты материнства и детства общепризнанным считалось понятие одинокой матери как не состоящей в браке, если в свидетельствах о рождении детей запись об отце ребенка отсутствует или эта запись произведена в установленном порядке по указанию матери (при сохранении права на получение установленных выплат в случае вступления одинокой матери в брак). При этом наравне с такими матерями соответствующие денежные выплаты назначались женщинам, не состоящим в браке, записанным в качестве матерей усыновленных ими детей, а в отдельные периоды - также вдовам и вдовцам, имеющим детей и не получающим на них пенсию по случаю потери кормильца или социальную пенсию (например, п. 3 Постановления Совета Министров СССР от 12 августа 1970 года № 659 «Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям» и п. 8 названного Положения, п. 4 Временного положения о порядке назначения и

выплаты единовременного пособия при рождении ребенка, единого ежемесячного пособия на детей, государственного пособия одиноким матерям, утвержденного Постановлением Совета Министров СССР от 24 ноября 1990 года № 1177, п. 41 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 года № 883)⁵⁶.

Иные трудовые гарантии женщинам

В соответствии со статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 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.

Подробнее об исчислении средней заработной платы читайте в статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации; об особенностях исчисления средней заработной платы – в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922⁵⁷.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен **Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 года № 1048⁵⁸**.

⁵⁶ - Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года, утвержденный Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16.06.2010) (ред. от 08.12.2010) (Извлечение);

⁵⁷ - Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

⁵⁸ - Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» (вместе с «Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»);

Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности

Трудовым законодательством Российской Федерации предусматриваются дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право⁵⁹:

| | |
|----|--|
| 1) | на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; |
| 2) | на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе; |
| 3) | на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части*. |

* - размер повышения оплаты труда не может быть снижен по сравнению с размером повышения оплаты труда, установленным на 23 ноября 2019 года (Федеральный закон от 12 ноября 2019 года № 372-ФЗ)⁶⁰.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей⁶¹.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2002 года № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа» установлена продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и

⁵⁹ - статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁶⁰ - Федеральный закон от 12.11.2019 № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности»;

⁶¹ - статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации;

работающим в сельской местности и в поселках городского типа, **не более 8 часов в день и 39 часов в неделю**⁶².

Дополнительные гарантии женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается **36-часовая рабочая неделя**, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

При этом заработная плата выплачивается **в том же размере, что и при полной рабочей неделе**⁶³.

Омская область относится к территориям с особыми климатическими условиями, в связи с чем действует районный коэффициент 1,15, установленный постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17 января 1971 года № 325/24.

Особенности регулирования труда женщин-спортсменов

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением⁶⁴.

⁶² - постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»;

;

⁶³ - статья 320 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁶⁴ - статья 348.9 Трудового кодекса Российской Федерации;

Прекращение трудовых отношений с женщинами

Помимо общих гарантий трудовых прав женщин, в т.ч. при расторжении трудового договора с беременными женщинами, подробнее рассмотренных выше, следует знать и общий порядок прекращения трудовых отношений,

являющийся универсальным по отношению ко всем категориям работников.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора закреплен в статье 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

- | | |
|----|--|
| 1) | <p>Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.</p> <p>С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.</p> <p>Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).</p> |
| 2) | <p>В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.</p> |

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие

статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона⁶⁵.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 (прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) или пунктом 4 части первой статьи 83 (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу) Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации⁶⁶.

Вопросы ответственности работодателя за нарушения трудового законодательства подробнее рассмотрены на страницах 35-39 настоящей брошюры.

⁶⁵ - статья 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁶⁶ - часть 6 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

Обратите внимание, что в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму⁶⁷.

⁶⁷ - часть 2 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации;

Трудовая книжка⁶⁸

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также *порядок* изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Подробнее – см. постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»).

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) **ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной** (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения:

| | |
|----|---|
| 1) | о работнике, |
| 2) | выполняемой им работе, |
| 3) | переводах на другую постоянную работу, |
| 4) | об увольнении, |
| 5) | основания прекращения трудового договора, |
| 6) | сведения о награждениях за успехи в работе. |

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Электронные трудовые книжки

В соответствии с Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» с **1 января 2020 года** в

⁶⁸ - статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

России введена электронная трудовая книжка - новый формат хорошо знакомого всем работающим россиянам документа. Цифровая трудовая книжка обеспечит постоянный и удобный доступ работников к информации о своей трудовой деятельности, а работодателям откроет новые возможности кадрового учета. Переход на электронные трудовые книжки добровольный и позволяет сохранить бумажную книжку столько, сколько это необходимо.

Формирование электронных трудовых книжек россиян началось с **1 января 2020** года.

Для всех работающих граждан переход к новому формату сведений о трудовой деятельности **добровольный и будет осуществляться только с согласия человека**. Единственным исключением станут те, кто впервые устроится на работу с **2021** года. У таких людей все сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Гражданам до **31 декабря 2020** года включительно необходимо подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки.

Россияне, которые подадут заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, получают бумажную трудовую на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником соответствующего заявления.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. Для работников, которые не подадут заявление в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудоустроены, работодатель также продолжит вести трудовую книжку на бумаге.

Сведения о трудовой деятельности работника

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности **вместе с трудовой книжкой или взамен ее**. Сведения о

трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации⁶⁹.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- | | |
|----|---|
| 1) | у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя); |
| 2) | в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом; |
| 3) | в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью; |
| 4) | с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. |

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- | | |
|----|---|
| 1) | в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; |
| 2) | при увольнении в день прекращения трудового договора. |

⁶⁹ - статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Защита трудовых прав женщин

Статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации гарантирует каждому право на защиту своих трудовых прав и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

| | |
|----|--|
| 1) | самозащита работниками трудовых прав; |
| 2) | защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; |
| 3) | государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; |
| 4) | судебная защита. |

Одним из подспорий в защите трудовых прав является получение работником документов, связанных с работой и копий таких документов у работодателя.

Выдача документов, связанных с работой, и их копий⁷⁰

По письменному заявлению работника работодатель обязан **не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления** выдать работнику:

- | | |
|----|---|
| 1) | трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), |
| 2) | копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое) |

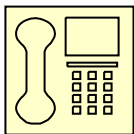
⁷⁰ - статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации;

Копии документов, связанных с работой, должны быть **заверены** надлежащим образом и предоставляться работнику **безвозмездно**⁷¹.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, **обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки** в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), **вернуть ее работодателю**.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Трудового кодекса РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 настоящего Кодекса.

⁷¹ - часть 1 статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации.



Полезные адреса и телефоны:

Прокуратура Любинского района Омской области

Прокурор: Полещук Николай Александрович

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85

Тел.: (38175) 2-12-07, 2-22-12

Тел./факс: (38175) 2-12-07

E-mail: r_lub@prokuratura.omsk.ru

Сайт: www.prokuratura.omsk.ru

«Горячая линия» по вопросам соблюдения трудовых и иных социальных прав граждан прокуратуры Любинского района: по будням с 09:00 до 17:00 по телефону (38175) 2-22-12.

Государственная инспекция труда в Омской области

Руководитель: Беляев Сергей Григорьевич

Адрес: 644043, г. Омск, ул. Певцова, д. 13

Тел.: (3812) 21-09-18

Телефон: (381-2) 24-25-56, факс: (381-2) 24-67-01

E-mail: git-omsk@mail.ru

Сайт: git55.rostrud.ru

Любинский отдел Межрайонного управления Министерства труда и социального развития Омской области № 4

Начальник отдела: Петелина Елена Юрьевна

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Почтовая, д. 4

Тел.: (38175) 2-19-30, 2-10-45

E-mail: lubino_tu@omskmintrud.ru

Сайт: mtsr.omskportal.ru или www.omskmintrud.ru

Казенное учреждение Омской области «Центр занятости населения Любинского района»

Директор Пранкевич Елена Яковлевна

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85

Тел.: (38175) 2-25-09, факс: (38175) 2-28-65

E-mail: lub_czn@omskzan.ru

Сайт: gszn.omskportal.ru или omkzan.ru

Администрация Любинского муниципального района Омской области

Глава администрации: Рахимжанов Абай Курмашович

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. 70 лет Октября, д. 3

Тел.: (38175) 2-12-12

E-mail: lubin@mr.omskportal.ru

Сайт: lubin.omsportal.ru



Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Основные виды нарушений трудового законодательства и меры ответственности, предусмотренные за каждый из этих видов, представлены в приведенной ниже таблице:

| Вид ответственности | Вид нарушения | Норма законодательства | Мера ответственности |
|---------------------|--|--------------------------|---|
| Административная | Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса | Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ | предупреждение или административный штраф: - на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.; - на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 тысяч руб. |
| | Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | Часть 2 ст. 5.27 КоАП РФ | административный штраф: - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 рублей; - на юридических лиц – от 50 000 до 70 000 руб. |
| | Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным | ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ | административный штраф: - на граждан в размере от 3000 до 5000 рублей; - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб. |

| | | |
|--|----------------------------|--|
| работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор) | | |
| Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем | Часть 4 ст. 5.27 КоАП РФ | <p>административный штраф:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от 5 000 тысяч до 10 000 руб.; - на юридических лиц в размере от 50 000 до 100 000 руб. |
| Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | Часть 5 ст. 5.27 КоАП РФ | <p>административный штраф:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на граждан в размере 5000 рублей; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от 30 000 до 40 000 руб.; - на юридических лиц – в размере от 100 000 до 200 000 руб.; - на должностных лиц - дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет. |
| Неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль) | Часть 1 ст. 19.4 КоАП РФ | <p>Предупреждение или административный штраф:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на граждан от 500 до 1000 руб.; - на должностных лиц от 2000 до 4000 руб. |
| Воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа | Часть 1 ст. 19.4.1 КоАП РФ | <p>Административный штраф:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на граждан в размере |

| | | |
|---|----------------------------|---|
| государственного контроля (надзора) | | от 500 до 1000 руб.; - на должностных лиц от 2000 до 4000 руб.; - на юридических лиц от 5000 до 10000 руб. |
| Действия (бездействие), предусмотренные частью 1 настоящей статьи, повлекшие невозможность проведения или завершения проверки, - | Часть 2 ст. 19.4.1 КоАП РФ | Административный штраф: - на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 руб.; - на юридических лиц от 20000 до 50000 руб. |
| Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 2 настоящей статьи | Часть 3 ст. 19.4.1 КоАП РФ | Административный штраф: - на должностных лиц в размере от 10000 до 20000 руб. или дисквалификация на срок от 6 месяцев до 1 года; - на юридических лиц от 50000 до 100000 руб. |
| Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права | ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ | Административный штраф: - на должностных лиц в размере от 30000 до 50000 руб. или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30000 до 50000 руб.; - на юридических лиц от 100000 до 200000 руб. |
| Непринятие по постановлению (представлению) органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших | Статья 19.6 КоАП РФ | Административный штраф: - на должностных лиц от 4000 до 5000 руб. |

| | | | |
|--|---|------------------|--|
| | совершению административного правонарушения. | | |
| Уголовная | Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения | ст. 136 ТК РФ | штраф в размере от 100 000 до 300 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо обязательными работами на срок до 480 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до 5 лет, либо лишением свободы на тот же срок. |
| | Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам - | ст. 144.1 УК РФ | штраф в размере до 200 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов. |
| Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации. | | | |
| | Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам - | ст. 145 УК РФ | штраф в размере до 200 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов. |
| Материальная | Причинение ущерба имуществу работника | Статья 235 ТК РФ | Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, |

| | | | |
|------------------------------|--|-------------------------|---|
| | | | <p>возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.</p> <p>При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.</p> |
| | <p>Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя</p> | <p>Статья 237 ТК РФ</p> | <p>Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.</p> |
| <p>Дисциплинарная</p> | <p>Совершение руководителем организации или руководителем ее структурного подразделения, иным ответственным должностным лицом дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей)</p> | <p>Статья 192 ТК РФ</p> | <p>Замечание, выговор либо увольнение руководителя организации (привлечь руководителя организации или руководителя ее структурного подразделения к дисциплинарной ответственности может только работодатель)</p> |

Перечень использованных выше сокращений:

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях,
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации,
УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации,



Для заметок

