

Комитет экономической политики

администрации Ханты-Мансийского района

**Памятка**

**Особенности приема на работу женщин и лиц
 с семейными обязанностями**

****

**г. Ханты-Мансийск**

 **2023**

Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с определенными особенностями. Например, имеются ограничения в применении труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за некоторым исключением). Женщине нельзя отказать в заключении договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В целом прием на работу женщин и лиц с семейными обязанностями производится в стандартном порядке. В то же время необходимо учитывать, например, что беременным женщинам, женщинам с детьми в возрасте до полутора лет и другим лицам, воспитывающим таких детей без матери, запрещено устанавливать испытание при приеме на работу.

**1. Какие есть особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями**

Особенности регулирования труда данных лиц установлены главой 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) (статьи 253 - 264 ТК РФ). Приведенные нормы частично ограничивают применение общих правил либо предусматривают для этих работников дополнительные правила (статья 251 ТК РФ). Например, часть 1 статьи 253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин на определенных работах.

В трудовом законодательстве используются следующие понятия, в частности:

* [лица с семейными обязанностями](#P21);
* [одинокая мать](#P28);
* [лица, воспитывающие детей без матери](#P44).

**1.1. Кто относится к лицам с семейными обязанностями**

К таким лицам относятся (абзацы 2, 4 пункта 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

* работники, которые непосредственно занимаются воспитанием и развитием ребенка (родители, усыновители, лица, наделенные правами и обязанностями опекуна или попечителя);
* работники - родственники ребенка (помимо указанных выше), фактически ухаживающие за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (например, часть 2 статья 256 ТК РФ);
* работники, которые ухаживают за членами своей семьи или оказывают им помощь, в установленных случаях (например, в соответствии с медицинским заключением);
* иные лица с учетом обстоятельств, свидетельствующих о выполнении ими общественно значимых обязанностей по воспитанию ребенка, уходу за членом семьи или оказанию ему помощи.

**1.2. Кто относится к одиноким матерям**

Одинокая мать - женщина, которая воспитывает своих детей (родных или усыновленных) и занимается их развитием самостоятельно без отца, если он, в частности (абзац 2 пункт 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

* умер, признан безвестно отсутствующим;
* лишен родительских прав, ограничен в родительских правах;
* признан недееспособным (ограниченно дееспособным) либо по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;
* отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
* уклоняется от воспитания детей или защиты их прав и интересов.

Женщина, воспитывающая своих детей без отца, может быть признана одинокой матерью и в других ситуациях (абзац 2 пункт 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Полагаем, что это возможно, когда отцовство в отношении ребенка не установлено.

**Для подтверждения статуса матери-одиночки** в этом случае нужно свидетельство о рождении, в котором нет сведений об отце ребенка (пункты 2, 4 статья 6 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ). Если же отец указан, для подтверждения статуса потребуется также, например, справка о рождении по форме N 2, в которой в разделе "Сведения о (об) матери (отце)" отражается, что сведения об отце указаны на основании заявления матери ребенка (с 21.02.2006 по 31.12.2017 и с 18.06.2018 по 15.10.2018 действовала форма N 25 справки (Постановление Правительства РФ от 31.10.1998 N 1274), а с 01.01.2018 по 17.06.2018 - форма N 2 справки (Приказ Минюста России от 20.09.2017 N 173)). Данный вывод следует из пункта 3 статьи 17 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ.

Перечень документов для подтверждения статуса в остальных случаях законодательно не определен, но это может быть, в частности:

* свидетельство о смерти отца;
* решение суда о лишении отца родительских прав (ограничении в них), признании его недееспособным (ограниченно дееспособным), безвестно отсутствующим или умершим;
* справка о нахождении отца под стражей или отбывании им наказания в виде лишения свободы, выданная соответствующим учреждением;
* медицинское заключение о состоянии здоровья, выданное учреждением здравоохранения;
* справка органов внутренних дело том, что место нахождения отца ребенка не установлено.

**1.3. Кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери**

К таким лицам могут относиться отец ребенка, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, иные лица с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих о воспитании ими ребенка, если его мать (абзац 3, 4 пункта 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

* умерла либо признана безвестно отсутствующей;
* лишена родительских прав (ограничена в них);
* признана недееспособной (ограниченно дееспособной) или по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;
* отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
* уклоняется от воспитания ребенка или от защиты его прав и интересов либо отказалась взять его из образовательной, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

Перечень приведенных условий не является исчерпывающим. Работник может быть отнесен к лицам, воспитывающим детей без матери, и в иных ситуациях.

**2. Что учесть при приеме на работу женщин и лиц с семейными обязанностями**

Прием на работу женщин и лиц с семейными обязанностями в целом не отличается от стандартного приема на работу. Работодателю следует, в частности:

* запросить у работника обязательные документы. К ним относятся паспорт, трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (если работник уже работал), документы воинского учета, документы об образовании и другие документы, указанные в части 1 статьи 65 ТК РФ. В отдельных случаях, предусмотренных в части 2 статьи 65 ТК РФ работодатель может запросить у работника дополнительные документы. Работодатель не вправе запрашивать документы, не предусмотренные законодательством (например, справку из медицинской организации, если очевидно, что женщина беременна);
* в необходимых случаях направить работника на обязательное психиатрическое освидетельствование и (или) обязательный предварительный медосмотр (статья 69, часть 3 статья 214, статья 220 ТК РФ);
* до заключения трудового договора ознакомить будущего работника с вашими локальными нормативными актами, которые непосредственно связаны с его трудовой деятельностью (часть 3 статья 68 ТК РФ);
* заключить трудовой договор (часть 1 статья 67, часть 1 статья 68 ТК РФ). Включите в него все те же стандартные сведения и условия по статье 57 ТК РФ, которые характерны для других трудовых договоров;
* издать приказ о приеме на работу (при необходимости) (часть 1 статья 68 ТК РФ);
* внести информацию о приеме на работу в сведения о трудовой деятельности и трудовую книжку (в случае ее ведения) (части 3, 4 статья 66, часть 2 статья 66.1 ТК РФ).

**Запрещено устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам**, женщинам с детьми в возрасте до полутора лет и другим лицам, воспитывающим таких детей без матери (абзац 3 часть 4 статья 70 ТК РФ, абзац 1 пункт 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ
от 28.01.2014 N 1).

**3. В каких случаях правомерен отказ женщине в приеме на работу**

Женщине можно отказать в заключении трудового договора (части 1, 2 статья 253 ТК РФ):

* о выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подземных работ (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки);
* выполнении работ, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы (есть исключения).

Такой отказ не будет дискриминационным, если вы не создали безопасные условия труда и это подтверждено результатами специальной оценки условий труда (далее-СОУТ), а также заключением государственной экспертизы условий труда (абзац 7 пункт 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Определить, на какие работы прием женщин ограничен, можно по Перечню, утвержденному Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н.

Если в нарушение требований работодатель принял женщину на работу, на которой женский труд ограничен, и в соответствии с частью 2 статьи 84 ТК РФ ее невозможно перевести с ее письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, то трудовой договор с ней нужно прекратить на основании статьи 84 ТК РФ (абзац 6 часть 1 статья 84 ТК РФ, абзац 8 пункт 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ
от 28.01.2014 N 1).

Нельзя отказывать женщине в заключении договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (часть 3 статья 64 ТК РФ).

Учтите, что женщина вправе обжаловать в суде отказ в заключении трудового договора (часть 6 статья 64 ТК РФ).

Статьей 145 Уголовного кодекса РФ за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине с детьми в возрасте до трех лет предусмотрена ответственность:

* штраф в размере до 200 000 рублей или в размере заработной платы, либо иного дохода осужденного за период до 18 месяцев;
* обязательные работы на срок до 360 часов.