Раздаточный материал к семинару Светланы Дмитрищук  
" Трудовые отношения с особыми категориями работников"

Льготные категории работников, которым предоставляются преимущества при выборе очередности использования отпусков

| **Категория работников** | **Период, когда предоставляется преимущественное право использовать отпуск** |
| --- | --- |
| **Льготы родителям** | |
| Женщины после окончания отпуска по уходу за ребенком | Непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком |
| Беременные женщины  Если сотрудница уже использовала в этом году свой ежегодный оплачиваемый отпуск – предоставлять авансом еще один вы не обязаны. | Перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него |
| Муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам | Период нахождения жены в отпуске по беременности и родам |
| Работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев | Период усыновления |
| Женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет  Категория не упоминаются в ТК РФ как категория, имеющая право на отпуск в удобное время  Но существует Постановление ЦК КПСС и Совмина СССР №235 от 22.01.1981, которое действует до сих пор в части, не противоречащей ТК РФ. Пункт 3 Постановления предусматривает:  «В целях создания женщинам более благоприятных условий, позволяющих сочетать труд в общественном производстве с воспитанием детей:  …б) предоставить начиная с 1981 года работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет: первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время; право на дополнительный отпуск по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 недель по согласованию с администрацией в период, когда позволяют производственные условия…»  Законность данной нормы совсем недавно была оспорена в Верховном Суде РФ, но суд признал этот пункт действующим (Решение ВС РФ от 17.06.2014. №АКПИ14-440):  «…В силу статьи 423 ТК РФ …. законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации … применяются постольку, поскольку они не противоречат Кодексу. Подпункт “б” пункта 3 Постановления … не противоречит приведенным положениям Трудового кодекса Российской Федерации. Довод заявителей о том, что оспариваемое положение носит дискриминационный характер, не может быть признан обоснованным…» | Удобное для работника время до дня достижения ребенком возраста 12 лет |
| **Один из родителей (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка-инвалида.**  Законом №242-ФЗ от 13.07.2015. в ТК РФ была введена специальная статья 262.1, которая и закрепила это право. | Удобное для работника время |
| Родитель (опекун, попечитель), сопровождающий ребенка в возрасте до 18 лет, который поступает в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (если организация-работодатель находится в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности)  При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка. | Время поступления ребенка в образовательное учреждение |
| Одинокие мужчины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет | Удобное для работника время до дня достижения ребенком возраста 12 лет |
| **Совместители и другие льготные категории** | |
| Работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска | Удобное для работника время в течение текущего рабочего года либо в следующем рабочем году путем присоединения к отпуску |
| Работники-совместители | Время использования отпуска по основному месту работы |
| Работники в возрасте до 18 лет | Удобное для работника время |
| Лица, награжденные знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР», «Почетный землеустроитель России», «Почетный работник антимонопольных органов России» | Удобное для работника время |
| **Льготы пострадавшим от радиации** | |
| Лица: |  |
| 1) получившие (перенесшие) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с воздействием радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий; | Удобное для работника время |
| 2) ставшие инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы | Удобное для работника время |
| Работники, служащие противопожарной службы, которые получили профессиональные заболевания, связанные с лучевым воздействием на работе в зоне отчуждения | Удобное для работника время |
| Лица, участвовавшие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС | Удобное для работника время |
| Лица, эвакуированные из зоны отчуждения или переселенные из зоны отселения либо выехавшие в добровольном порядке из указанных зон | Удобное для работника время |
| Граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) | Удобное для работника время |
| Дети первого и второго поколений граждан, принимавших в 1957 и 1958 годах непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк», страдающие заболеваниями вследствие воздействия радиации на их родителей | Удобное для работника время |
| **Лица из подразделения особого риска:** | Удобное для работника время |
| 1) принимавшие участие в испытаниях ядерного и термоядерного оружия, ликвидации аварий ядерных установок на средствах вооружения (военных объектах); |
| 2) ставшие инвалидами вследствие участия в испытаниях ядерного и термоядерного оружия, ликвидации аварий ядерных установок на средствах вооружения (военных объектах) | Удобное для работника время |
| **Льготы, связанные с военной службой или военными действиями** | |
| Супруги военнослужащих | Время отпуска супруга-военнослужащего |
| Инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий | Удобное для работника время |
| Участники Великой Отечественной войны | Удобное для работника время |
| Лица, работавшие в период ВОВ на объектах противовоздушной обороны (в том числе местной), строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог (ветераны) | Удобное для работника время |
| Лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда» | Удобное для работника время |
| Ветераны боевых действий | Удобное для работника время |
| Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы | Удобное для работника время |
| Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы | Удобное для работника время |

**УВОЛЬНЕНИЕ БЕРЕМЕННЫХ**

|  |
| --- |
| **МОЖНО** |
| Ст. 81 п. 1 ТК РФ Ликвидация организации (прекращение деятельности ИП)  Имеется решение о ликвидации юридического лица, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ).  При этом:   * персонально (не менее чем за два месяца) предупредить о предстоящем увольнении; * выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка; * сохранить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).   Если закрывается филиал или любое другое обособленное подразделение, и больше в этой местности у работодателя нет подразделений - увольнение беременных производится по тем же основаниям, что и при ликвидации компании.  Если организация реорганизуется (слияние, разделение, преобразование и др.), оснований уволить беременную нет. |
| Собственное желание |
| Соглашение сторон (Но беременная вправе аннулировать соглашение, предоставив медицинское заключение о состоянии беременности) |
| Истечение срока трудового договора в период беременности   1. При выходе на работу работника, которого беременная временно замещала (если в трудовом договоре содержится условие, что она принята на время исполнения обязанностей отсутствующего работника).Необходимо при наличии вакансий предложить вакантную должность. Если вакансий нет или беременная отказалась - увольнение правомерно. 2. В ином случае необходимо продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ч. вторая ст. 261 ТК РФ). Для этого женщина должна представить письменное заявление и медицинскую справку. Увольнение - после окончания отпуска по БИР. |
| п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ прекращении трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе и с его согласия на другую работу или к другому работодателю. |
| п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения.  Расторгнуть трудовой договор можно лишь в том случае, если женщина сама выразила желание отказаться от дальнейшей работы (причем в письменном заявлении) именно в связи со сменой собственника организации. |
| п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем. Если беременная письменного согласия на перевод не дает, увольнение возможно. |
| п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.  Необходимо при наличии вакансий предложить вакантную должность. Если вакансий нет или беременная отказалась - увольнение правомерно. |
| Ст. 84 ТК РФ Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора  Необходимо при наличии вакансий предложить вакантную должность. Если вакансий нет или беременная отказалась - увольнение правомерно. |
| Ст. 83 ТК РФ Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.  По основаниям, предусмотренным [пунктами 2,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst100620) [8,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst517) [9](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst518), [10](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst519) или [13](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst1591) ч.1 ст. 83 ТК РФ - необходимо при наличии вакансий предложить вакантную должность. Если вакансий нет или беременная отказалась - увольнение правомерно. |
| Ст. 327.6 ТК РФ У беременной - иностранной гражданки закончился срок действия разрешительного документа или полиса (договора) ДМС и иные основания данной статьи.  Отстранить от работы на месяц , уведомить о необходимости продлить срок действия документа. Если по истечении месяца документы не предоставлены - увольнение правомерно. |
| **НЕЛЬЗЯ** |
| Ст. 81 п. 2 ТК РФ Сокращение штата и численности |
| Ст.81 п. 3-14 ТК РФ:  Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации  Прогул  Появление в состоянии опьянения  Разглашение охраняемой законом тайны  Совершение по месту работы хищения  Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности  Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.  представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.  Беременная может быть привлечена к дисциплинарной ответственности кроме увольнения |
| Ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания. |
| Ст. 288 ТК РФ в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной |
| Ст. 278 ТК РФ Руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора |
| При смене собственника имущества организации с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером ( ст. 75 ТК РФ) по инициативе собственника если руководитель организации, заместитель или главный бухгалтер - беременная женщина. |
| Во всех случаях **запрета на увольнение беременных** согласно существующей в настоящее время судебной практике незаконно увольнение беременной женщины даже в том случае, если работодатель не знал о ее беременности. Таким образом, отсутствие у работодателя информации о беременности сотрудницы не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении беременной на работе. Также подлежит удовлетворению иск о восстановлении на работе, если на момент рассмотрения иска беременность в силу разных причин не сохранилась. |

Процедура предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней   
одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами

|  |  |
| --- | --- |
| Процедура разработана в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 г. N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами"  Работнику полагаются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце.  **\* При необходимости согласования и визирования должностными лицами документов (приказа, заявления и пр.) требуется внести этот шаг на нужном этапе процедуры в соответствии с принятым в компании документооборотом.** | |
| **1** | Получаем от работника:   * Заявление работника, * справку учреждения медико-социальной экспертизы об установлении инвалидности ребенка. Ее [форма](consultantplus://offline/ref=94BCF7761A3225B02B65C8284A1B8B32BFD2BB34BE169754F09F3C8795133065E373729A2BCE0527fCWCN) утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н (приложение N 1 к данному Приказу); * документ, подтверждающий его место жительство (пребывания или фактического проживания), * свидетельство о рождении (усыновлении) либо документ об установлении опеки, попечительства над ребенком-инвалидом. * Оригинал справки с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней.   Заявление работника по установленной форме и справки с места работы другого родителя предоставляются в оригинале, другие документы возможны в копии. |
| **1.1** | Документ об инвалидности ребенка подается работодателю в соответствии со сроками ее установления (1 раз, 1 раз в год, в 2 года или в 5 лет). Справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) - каждый раз при обращении. Остальные - 1 раз. |
| **1.2** | Если один из родителей (опекунов, попечителей) не состоит в трудовых отношениях либо является ИП, адвокатом, нотариусом или иным лицом, занимающимся частной практикой, членом зарегистрированных семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока, то данный факт нужно документально подтверждать каждый раз при обращении с заявлением. |
| **1.3** | Справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) не требуется, если имеется документальное подтверждение факта его смерти, признания безвестно отсутствующим, лишения (ограничения) родительских прав, лишения свободы, пребывания в служебной командировке свыше 1 календарного месяца или других обстоятельств, свидетельствующих о том, что он не может ухаживать за ребенком-инвалидом, а также если он уклоняется от его воспитания. |
| **1.4** | Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому в этом же периоде предоставляются оставшиеся дни |
| **1.5** | Дни не предоставляются лицу в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения зарплаты, а также по уходу за ребенком до 3 лет. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня. |
| **1.6** | Если в семье более 1 ребенка-инвалида, то количество предоставляемых дней не увеличивается. |
| **1.7** | Дни, предоставленные, но не использованные в связи с болезнью лица, предоставляются ему в этом же календарном месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном месяце и предъявления "больничного"). |
| **1.8** | В случае, если работник работает по графику с количеством рабочих часов в день более 8 часов и ему установлен суммированный учет рабочего времени - дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени - 32 часа (8 часов x 4) в месяц. |
| **1.9** | Не использованные в календарном месяце дни на другой месяц не переносятся. |
| **2** | На основании полученных документов проводим дни отсутствия работника в программе 1С, указывая дни отсутствия, после чего формируем приказ о предоставлении дополнительных дней отдыха. |
| **3** | Подписываем приказ или в определенных случаях передаем на подпись Генеральному директору |
| **4** | Знакомим работника под роспись с приказом о предоставлении дополнительных дней отдыха. |
| **5** | Сканированную копию приказа выкладываем в папку «Бухгалтерия» для уведомления бухгалтерии о необходимости оплаты данных дней по среднему заработку. |
| **6** | Подшиваем приказ в дело согласно номенклатуре для текущего хранения, оригиналы заявления и предоставленных работником документов помещаем в файл с персональными документами работника. |

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | Получаем от работника справку об инвалидности (бюро МСЭ) и индивидуальную программу реабилитации и абилитации (ИПРА). |
| **2** | Проверяем наличие в справках подписей (подпись руководителя бюро МСЭ, где работник проходил экспертизу) и печатей (печать данного бюро), соблюдение формы (№ 1031 Н "О формах справки подтверждающей факт установления инвалидности" от 24 ноября 2010 г.). |
| **3** | Проверяем, установлены ли в ИПРА ограничения по условиям выполняемой по должности работе (по режиму работы, условиям и видам труда).  Если ограничений нет, то переходим к общей процедуре приема.  Если ограничения есть – проверяем поручаемую работнику работу на отсутствие ограничений, установленных в ИПРА.  В случае, если условия работы указаны в ИПРА как недопустимые, прием на данную работу невозможен. |
| **4** | При оформлении трудового договора обращаем внимание на то, чтобы были включены особенности условий труда инвалидов:   * условия труда в соответствии с ИПРА (если работник предоставил работодателю ИПРА); * для работников, являющихся инвалидами I или II группы, сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю; * ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 30 календарных дней. |

Особенности приема на работу инвалида.

|  |  |
| --- | --- |
| Особенности приема на работу несовершеннолетнего от 16 до 18 лет. | |
| **1** | Выдаем работнику [направление](file:///H:\МАЛЕНЬКИЕ%20ВЕБИНАРЫ%20И%20ОН-ЛАЙН%20ТРАНСЛЯЦИИ\График%20отпусков\Направление%20на%20предварительный%20медосмотр.docx) на обязательный предварительный медицинский осмотр. |
| **2** | Получаем от работника медицинское заключение о прохождении предварительного медицинского осмотра. Проверяем, есть ли ограничения для приема на работу. |
| **3** | Если ограничений нет, то переходим к общей процедуре приема. |
| **4** | При оформлении трудового договора обращаем внимание на то, чтобы были включены особенности условий труда несовершеннолетних:   * испытание при приеме на работу не устанавливается (из трудового договора исключить условие об испытании); * сокращенная продолжительность рабочего времени (35 часов в неделю) * продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов * для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой - 4 часов. * ежегодный основной оплачиваемый отпуск 31 календарный день в удобное для них время; * в трудовом договоре включить условие о возможности направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни после достижения работником возраста 18 лет. |