**РАЗЪЯСНЕНИЕ ВЕДОМСТВА**

**Федеральная служба по труду и занятости в письме от 17.10.2024 № ПГ/20171-6-1 указала, что трудовой договор в связи с сокращением численности или штата организации не может быть расторгнут работодателем с работницей, которая после развода одна воспитывает ребенка в случае, если проживающий за границей отец ребенка не принимает участие в воспитании и содержании ребенка.**

В силу [пункта 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=497) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Согласно [части четвертой статьи 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=3118) ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=496), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=100594) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=100602), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=100604) или [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=504) или [пунктом 2 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101889) ТК РФ).

Определение понятия «одинокая мать» [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114) РФ не содержит. Однако по смыслу указанной нормы, к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих, то есть воспитывающая их без отца.

Таким образом, в изложенной ситуации полагаем, что в случае, если проживающий за границей отец ребенка не принимает участие в воспитании и содержании ребенка, трудовой договор не может быть расторгнут работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации.

**Особенности работы женщин и лиц с семейными обязанностями**

1. **Требования к условиям труда женщин.**

Охрана труда женщин предусматривается рядом нормативно-правовых актов. В целях защиты здоровья женщин от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов установлено ограничение их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и подземных работах ([ч. 1 ст. 253](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2922) ТК РФ, [абз. 5 п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100032) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Производства или виды работ, на которых ограничен труд женщин, определены в [Перечне](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=392096&dst=100010), утвержденном Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н. Минтруд России указал, что трудовое законодательство не предусматривает вступление в силу этого [Приказа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=392096) как основание для увольнения женщин, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, на которых им запрещено трудиться ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=375479&dst=100009) от 24.12.2020 № 15-0/10/В-12603).

В то же время не ограничивается труд женщин на подземных работах, которые ([ч. 1 ст. 253](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2922) ТК РФ):

* не связаны с выполнением физической работы;
* предусматривают санитарное и бытовое обслуживание;
* являются обучением или прохождением стажировки.

Женщины допускаются к выполнению подземных работ, например ([п. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=392096&dst=100047) указанного Перечня):

* в качестве медперсонала;
* для выполнения работ нефизического характера при условии непостоянного пребывания под землей.

Полный список исключений, связанных с подземными работами, приведен в [п. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=392096&dst=100047) указанного Перечня.

Кроме того, женщины могут заниматься деятельностью, указанной в Перечне, если, в частности, при создании для них безопасных условий труда, подтвержденных спецоценкой ([примечание 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=392096&dst=2) к Перечню).

При использовании труда женщин учитываются также ограничения, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=401226&dst=100010) ([ч. 2 ст. 253](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2923) ТК РФ), которые установлены Приказом Минтруда России от 14.09.2021 № 629н.

Разрешается превышать эти [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=401226&dst=100010) нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия спортсменки в спортивном мероприятии, если такие нагрузки ([ст. 348.9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=1535) ТК РФ, [абз. 4 п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100031) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1):

* необходимы по плану подготовки к спортивным соревнованиям;
* не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не вправе применять труд беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до трех лет на работах, которые выполняются вахтовым методом ([ст. 298](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101752) ТК РФ).

Если работница представит медицинское заключение о беременности и заявление, ей должны снизить нормы выработки, нормы обслуживания или перевести ее на должность без неблагоприятных производственных факторов. Если подходящей должности нет, работницу нужно освободить от работы с сохранением за ней среднего заработока по прежней работе ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101605), [2 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=1053) ТК РФ).

Для женщин, работающих в сельской местности, существуют дополнительные ограничения ([п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=86840&dst=100018) Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1). Так, запрещается привлекать:

* женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств ([п. 2.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=86840&dst=100019) названного Постановления);
* беременных женщин к работе в сферах растениеводства и животноводства ([п. 2.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=86840&dst=100020) указанного Постановления).

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право ([ст. 263.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2336) ТК РФ) на:

* на дополнительный выходной день в месяц без сохранения зарплаты;
* труд не более 36 часов в неделю с такой же зарплатой, как при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность для них не предусмотрена федеральными законами и иными НПА;
* получение оплаты труда в повышенном размере, если рабочий день разделен на части.

На женщин распространяются общие гигиенические требования к условиям труда, установленные [СП 2.2.3670-20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=372741&dst=100015) (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40).

В то же время в [разд. VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=372741&dst=100175) этих Правил предусмотрены требования к организации труда женщин в период беременности и кормления ребенка. В частности, они не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения, а также не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний ([п. п. 7.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=372741&dst=100178), [7.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=372741&dst=100179) СП 2.2.3670-20).

**2. Особенности рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями.**

Нормальная продолжительность рабочего времени женщин и [лиц с семейными обязанностями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=319700&dst=100011) не может превышать 40 часов в неделю ([ч. 2 ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=100677) ТК РФ). Для [некоторых категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=440271&dst=102419) устанавливается сокращенное рабочее время. Так, например, работодатель обязан установить его женщинам, работающим в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях ([ст. 320](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101825) ТК РФ).

Неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя устанавливается по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет ([ч. 2 ст. 93](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2282) ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, а [работников некоторых категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=251643&dst=100029) можно допустить только с их согласия ([ст. 96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=100704) ТК РФ, [абз. 2 п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100052) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников к осуществлению работ в ночное время устанавливаются в отношении, как основной работы, так и работы по совместительству ([ст. 287](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101717) ТК РФ, [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

От работника, которого можно привлекать к работе в ночное время, нужно [получить письменное согласие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=251644&dst=100030). При этом такая работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Необходимо в письменной форме [ознакомить работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=251644&dst=100020) с правом отказаться от работы в ночное время ([ч. 5 ст. 96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2927) ТК РФ).

Нельзя допускать беременных женщин к выполнению сверхурочных работ, а [работников некоторых категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=304462&dst=100012) можно допускать только с их согласия ([ст. ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=567), [259](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=1059), [264](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101644) ТК РФ, [абз. 2 п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100052), [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников к сверхурочной работе распространяются и на работников-совместителей ([ст. 287](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101717) ТК РФ, [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

От работников, которых допускается привлекать к сверхурочной работе, необходимо получить письменное согласие и в письменной форме ознакомить их с правом отказаться от привлечения к такой работе. Кроме того, она не должна быть противопоказана им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением ([ч. 5 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2928) ТК РФ, [абз. 2 п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100052) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

1. **Запреты и ограничения на применение труда женщин и лиц с семейными обязанностями.**

Запрещается направлять в командировки беременных женщин. А, например, работников, имеющих детей-инвалидов, модно направить только с их письменного согласия и при отсутствии у них медицинских запретов ([ст. 259](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=1059) ТК РФ).

Работа беременных женщин за компьютером не предусматривает никаких запретов или ограничений, установленных [разд. VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=372741&dst=100175) СП 2.2.3670-20. Однако необходимо перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов (в частности, связанных с работой за компьютером), только если есть соответствующее медицинское заключение ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QSA&n=202293&dst=100009) Минтруда России от 25.02.2021 № 15-0/ООГ-471).

**4. Предоставление перерывов для кормления ребенка.**

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, имеют право на дополнительные перерывы для их кормления ([ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101624) ТК РФ). Перерывами могут воспользоваться отцы и другие лица, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) несовершеннолетних. Правило действует и для работников-совместителей ([ст. 264](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101644), [ч. 2 ст. 287](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=1098) ТК РФ, [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1, [Руководство](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=429613&dst=100043) по соблюдению обязательных требований по времени отдыха [виды перерывов и выходных] и отпускам, утвержденное Рострудом). По мнению Минтруда России, работодатель должен оборудовать комнату для кормления детей ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QSA&n=215321&dst=100011) от 21.06.2022 № 14-6/10/ФС-707).

Продолжительность перерывов для кормления ребенка зависит от количества детей в возрасте до полутора лет у работника ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=1058), [2 ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101626), [ст. 264](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101644) ТК РФ, [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1):

* для работников, имеющих одного ребенка, - не менее 30 минут не реже чем через каждые три часа;
* работников, имеющих двух и более детей, - не менее одного часа не реже чем через каждые три часа.

Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка ([ч. 4 ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101628) ТК РФ, [Руководство](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=429613&dst=100048) по соблюдению обязательных требований по времени отдыха [виды перерывов и выходных] и отпускам, утвержденное Рострудом). На основании заявления работника указанные перерывы могут ([ч. 3 ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101627) ТК РФ):

* присоединяться к перерыву для отдыха и питания;
* переноситься в суммированном виде на начало или окончание рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Для предоставления указанных перерывов необходимо:

1. Запросить у работника необходимые документы:
	* заявление о предоставлении перерывов для кормления ребенка -составляется в произвольной форме ([ч. 3 ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101627) ТК РФ);
	* свидетельство о рождении ребенка, подтверждающее, что ребенок еще не достиг полутора лет.
2. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием количества, продолжительности и периодов предоставления перерывов ([абз. 6 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=350) ТК РФ).
3. Издать приказ о предоставлении перерывов для кормления ребенка.

В табеле учета рабочего времени перерывы для кормления ребенка отражаются отдельно. Для их обозначения [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=47274) Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 не предусмотрен цифровой или буквенный код. Можно [издать приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=252932&dst=100072) о дополнении табеля условным обозначением для таких перерывов.

**5. Виды времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями**

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие предоставление времени отдыха, в том числе и [ст. 107](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=100754), [ч. 1 ст. 108](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2284), [ст. ст. 110](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=100769), [115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=100802) ТК РФ.

Помимо этого, отдельным категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни. К таким работникам относятся ([ст. ст. 262](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2334), [263.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=2338), [319](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=475114&dst=101823) ТК РФ):

* один из родителей (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее ребенка без матери), имеющий ребенка-инвалида;
* женщины, работающие в сельской местности;
* один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель, другое лицо, воспитывающее ребенка без матери), имеющий ребенка в возрасте до 16 лет и работающий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Подготовлено с использованием информации «КонсультантПлюс»