Муромская окружная

организация
«Общероссийского ПроФсоюза образования»

**Методические рекомендации**

**«МОЛОДОЙ СЕМЬЕ - ПРАВОВЫЕ ЗНАНИЯ».**

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС:**

**ПРАВА РОДИТЕЛЕЙ, О КОТОРЫХ СТОИТ ЗНАТЬ**

Права, гарантии и льготы, установленные Трудовом кодексом РФ для родителей, создают хорошие условия для сочетания ими родительских функций с профессиональной деятельностью. Но прежде чем говорить о привилегиях, установленных законом для работающих родителей, давайте разберемся, как подтвердить статус родителя.

Работающие родители могут подтвердить свой статус единственным документом - свидетельством о рождении ребенка.

**1. ПРИЕМ НА РАБОТУ РОДИТЕЛЕЙ**

**В части первой статьи 64 Трудового кодекса РФ** установлен прямой запрет на отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

***При трудоустройстве родитель обязан предъявить следующие документы:***

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- [трудовую](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) книжку, за исключением случаев, когда [трудовой](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта [уголовного](http://www.ligazakon.ru/ugolovnoe-pravo.html) преследования либо о прекращении [уголовного](http://www.ligazakon.ru/ugolovnoe-pravo.html) 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В данном перечне отсутствует такой документ, как копия свидетельства о рождении ребенка. Копию данного документа работники-родители все же должны предоставить работодателю. Поскольку без него родители не смогут подтвердить своего права на получение налогового вычета на детей.

Работнику может быть установлен испытательный срок для проверки соответствия поручаемой работы. При этом необходимо отметить, что запрещено устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, у которых есть дети в возрасте до 1,5 лет. Данное положение закреплено в **статье 70** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) и распространяется, в том числе на отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов и попечителей несовершеннолетних.

**Запомните!** В соответствии со **статьей 264 Трудового кодекса РФ** 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 опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

**2.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ РОДИТЕЛЕЙ, НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

Согласно статье 333 Трудового кодекса РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Так, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени.

Следовательно, понятие «продолжительность рабочего времени не более 36 часов» не может являться единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, как иногда неправомерно комментируется данное положение, предусмотренное ст. 333 ТК РФ, поскольку конкретная продолжительность (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) зависит от занимаемой должности и особенностей труда педагогического работника.

По просьбе беременной женщины, одного из работающих родителей, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель **обязан** устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Об этом речь идет в **статье 93** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html). Просьба должна быть изложена в письменном заявлении.

Неполное рабочее время может быть установлено без ограничения срока или на любой удобный для работника срок (например, до достижения ребенком определенного возраста, до окончания учебного года и т.д.). Кроме того, при установлении работнику неполного рабочего времени можно сократить продолжительность рабочего дня (смены) либо сократить количество рабочих дней в неделю. А также возможен вариант сокращения продолжительности рабочего дня (смены) и количества рабочих дней в неделю одновременно.

Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и в течение [трудовой](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) деятельности работника. Во втором случае с работником необходимо заключить дополнительное соглашение об изменении режима рабочего времени. Изменения режима на неполное рабочее время необходимо закрепить приказом руководителя, который должен содержать такие сведения: причина установления неполного рабочего времени; продолжительность рабочего времени; срок работы в режиме неполного рабочего времени.

Оплачивать труд данных работников необходимо пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

**Обратите внимание!** Женщинам, работающим в сельской местности, независимо от места их проживания устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление 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»).

**3.ПЕРЕРЫВЫ ДЛЯ КОРМЛЕНИЯ ДЕТЕЙ**

Согласно **статье 258** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет, работодатель обязан предоставить перерыв для кормления ребенка. Кроме того, женщина вправе по письменному заявлению присоединить указанный перерыв к общему перерыву для отдыха и питания. Причем, перерыв для кормления ребенка предоставляется женщине вне зависимости от того, что у ребенка грудное вскармливание или искусственное.

В силу **статьи 264 Трудового кодексаРФ** вышеуказанной льготой вправе воспользоваться также отец, воспитывающий ребенка без матери.

Перерывы для кормления ребенка должны предоставляться не реже чем через каждые три часа и не менее 30 минут каждый. Если у работника двое и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления составляет не менее одного часа. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Если нет возможности брать ребенка с собой на работу или кормить его каждые 3 часа (например, далеко добираться от работы до дома), то можно суммировать эти перерывы и перенести их на начало или конец дня и, соответственно, приходить на работу позже или уходить с нее раньше. Для этого достаточно написать заявление, в котором будут изложены пожелания.

**4. СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ, РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, В ВЫХОДНОЙ ИЛИ НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ, СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА**

Иногда у работодателя возникает необходимость привлечь работающего родителя к сверхурочной работе либо работе в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день.

Трудовой кодекс РФ допускает такое отклонение от нормального режима работы. Работодателю потребуется письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

Однако работодателю нужно знать, что есть такая категория работающих родителей, для привлечения которых к таким видам работ необходимо соблюсти особую процедуру. Так, если необходимо привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, отцов или матерей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работодатель обязан:

- удостовериться в отсутствии медицинских противопоказаний к такой работе у данных работников;

- письменно ознакомить их с правом отказаться от привлечения к таким работам;

- получить письменное согласие работника.

Такая же процедура потребуется, если работодатель желает направить указанных выше работающих родителей в служебную командировку. Данные положения закреплены в **статье 259** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html).

**Пример.** Воспитатель организации, реализующей дошкольную образовательную программу,за пределами рабочего времени (смены), выполняет работу, которая осуществляется поинициативе работодателя, квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке сменяющего работника или родителей, т.е. когда работник не может оставить рабочее место и выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Такая работа компенсируется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

**Запомните!** Запрещается: направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

**5.ДЕТИ БОЛЕЮТ**

Работники, которые ухаживали за детьми во время их болезни, вправе рассчитывать на оплату пособия по временной нетрудоспособности. Размер такого пособия зависит от заработка и страхового стажа работника, а также от количества дней болезни ребенка.

Так, согласно изменениям в **пункт 3статьи 7** [**Федерального закона**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/) **от 29.12.2006г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»**, пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается:

Больничный по уходу за ребенком до скольких лет может быть предоставлен и оплачен.

Возраст ребенка влияет на количество дней, официально разрешенных для отсутствия сотрудника на рабочем месте.

Так, при наличии больных детей дошкольного возраста (до 7 лет) оплачивается весь период их болезни, независимо от места лечения: дома или в больнице. Также врач выдает больничный по уходу за ребенком во время карантина, объявленного в ДОУ (детсадах). За календарный год ухаживающий за больным ребенком член семьи может взять 60 дней, в отдельных случаях – 90.

Мать или другой член семьи может получить больничный по уходу за ребенком 7 лет и старше (до достижения ребенком 15 лет) на срок до 15 календарных дней, а в год максимально таких дней предоставляется 45.

Для больных детей старше 15 лет больничный может быть предоставлен на 3 дня максимум, при наличии решения врачебной комиссии – до 7 дней.

Таким образом, больничный по уходу за ребенком 1 года рождения или достигшего 15-летнего возраста выдается на разное количество дней.

По состоянию на 2017 год нормы, обеспечивающие правовое регулирование оплаты больничных по уходу за ребёнком, по-прежнему содержатся в ст. 3 ФЗ №255 от 29.12.2006. В соответствии с требованиями закона количество оплачиваемых дней зависит от возраста ребёнка и его статуса (имеется инвалидность или нет). Кроме того, размер оплаты больничного зависит и от страхового стажа работающего родителя:

* 100% при страховом стаже от 8 лет;
* 80% — от 5 до 8;
* 60% — менее 5 лет.

Больничный проплачивается исходя из среднедневной зарплаты, однако исчисляется она не по общим правилам. В доход для расчёта этой величины берутся все выплаты за предыдущие два календарных года (в 2017 году это – 2015-ый и 2016-ый), полученная сумма делится на 730.

**Обратите внимание!** Если в указанные годы работник не имел заработка, то пособие будет рассчитано исходя из МРОТ. Если работник трудится в данной организации недавно, то он должен представить работодателю справку о начисленной заработной плате и иных выплатах у другого работодателя. Данную справку работодатель обязан выдавать увольняемому работнику в день увольнения либо отправить работнику на почтовый адрес. В этом случае пособие по временной нетрудоспособности будет рассчитываться следующим образом: если ребенок лечился дома, первые 10 дней больничного оплатят в зависимости от страхового стажа работника. Остальные дни будут оплачены в размере 50% от среднего заработка. При лечении ребенка в стационаре оплате больничного листка будет зависеть от страхового стажа работника.

**6. РОЖДЕНИЕ, 1 СЕНТЯБРЯ И ДРУГИЕ ПОВОДЫ ДЛЯ ОТПУСКА БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Одной из льгот для работающих родителей, которую обязан предоставить работодатель – это отпуск без сохранения заработной платы отцу в случае рождения ребенка. Продолжительность указанного отпуска должна быть не более 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ).

Не менее важно для каждого работающего родителя присутствие на таких мероприятиях своего ребенка как 1 сентября, последний звонок и др. Как правило, эти мероприятия выпадают на рабочие дни. Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен отпуск с сохранением заработной платы для данной категории работников.

Трудовым законодательством (**статья 263 Трудового кодекса РФ**) предусмотрены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.Данный 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 допускается.

**Обратите внимание!** По общему правилу, факт наличия у вас ребенка (детей) не наделяет вас какими-либо дополнительными преимуществами по сравнению с работником, не имеющим детей. Однако отдельные гарантии могут быть предусмотрены локальными нормативными актами работодателя или в коллективном договоре. В них могут содержаться, например, положения о дополнительном ежегодном отпуске работникам - многодетным матерям (отцам), о льготных режимах труда, основания для оказания материальной помощи семейным работникам и пр.

**7.ОТПУСК РОДИТЕЛЯМ**

**Основной ежегодный оплачиваемый отпуск**

В большинстве случаев работающим родителям ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с очередностью, установленной в графике отпусков. Но некоторым категориям работников в рамках **ч. 4 статьи 123** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Так, в силу абз. 3 подпункта "б" п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 N 235 (ред. от 13.01.1989) "О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей" установлено первоочередное право женщины, имеющей двух и более детей в возрасте до 12 лет, на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

В соответствии с ч. 2 ст. 423 [Трудового кодекса РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) Постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов. Таким образом, в описанной выше части, Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР еще не отменено и продолжает свое действие.

Кроме того, в **статье 123** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) закреплено право будущего родителя – мужа на ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Трудовым законодательством предусмотрена льгота дляработающих родителей (опекунов, попечителей), воспитывающих ребенка-инвалида, в виде 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за этим ребенком. Оплачиваемые выходные дни могут быть использованы одним из родителей (опекунов, попечителей), либо разделены ими между собой. Оплата выходного дня производится в размере среднего заработка**(статья 262 Трудового кодекса РФ).**

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (**статья 262 Трудового кодекса РФ**).

**Обратите внимание!** Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (**статья 260 Трудового кодекса РФ**).

**Обратите внимание!** Введена статья 2621Трудового кодекса РФ - очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов. Так, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного листка нетрудоспособности предоставляются **отпуска по беременности и родам** продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию(**статья 255 Трудового кодекса РФ**).

По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Данный отпуск может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

**Обратите внимание!**Кроме этого, по заявлению женщины или данных лиц, 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.

**8. НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ**

Работник, воспитывающий детей, имеет право на получение стандартного налогового вычета на каждого ребенка в возрасте до 18 лет и учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет. Порядок предоставления и размер вычетов установлен **статьей 218** [**Налогового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/nalogovoe.html).

Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

1 400 рублей - на первого ребенка;

1 400 рублей - на второго ребенка;

3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;

12 000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы;

Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

1 400 рублей - на первого ребенка;

1 400 рублей - на второго ребенка;

3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;

6 000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

**Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю (приемному родителю), усыновителю, опекуну, попечителю.** Предоставление указанного налогового вычета единственному родителю прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления его в брак.

Налоговый вычет предоставляет работодатель путем уменьшения налоговой базы работника (заработной платы) на сумму вычета. Для того, чтобы работодатель имел основания для предоставления налогового вычета, работнику необходимо написать соответствующее заявление и предоставить подтверждающие право на вычет документы. В разных ситуациях документы, подтверждающие право на вычет, могут быть разными.

К ним относятся:

- копия свидетельства о рождении ребенка (если работник планирует получить вычет на третьего ребенка, то следует предъявить копии свидетельств о рождении старших детей);

- копия паспорта (с отметкой о регистрации брака) или копия свидетельства о регистрации брака;

- справка жилищно-коммунальной службы о совместном проживании ребенка с родителем;

- справка из учебного заведения (если ребенок является учащимся очной формы обучения в возрасте до 24 лет), ее необходимо предоставлять ежегодно;

- свидетельство об установлении отцовства и заявление матери о совместном проживании отца с ребенком (если брак между родителями не заключен);

- исполнительный лист о взыскании [алиментов](http://www.ligazakon.ru/semeynoe-pravo.html), либо нотариально удостоверенное соглашение об уплате [алиментов](http://www.ligazakon.ru/semeynoe-pravo.html);

- справка по форме 2-НДФЛ от прежнего работодателя (если работник устроился на работу не с начала года);

- справка об инвалидности ребенка.

**Обратите внимание!** Кроме того, налоговый вычет может быть предоставлен в двойном размере одному из родителей на основании заявления об отказе одного из родителей от получения вычета.

Налоговый вычет действует до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 350 000 рублей.

Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 350 000 рублей, налоговый вычет, предусмотренный настоящим подпунктом, не применяется.

**9. УВОЛЬНЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ. ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Необходимо помнить, что работники, имеющие семью и детей, при наличии двух или более иждивенцев имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации (**ст.179 ТК РФ**).

Это не означает, что они совсем не могут быть уволены, но это служит дополнительной гарантией в случае сокращения.

Работодателю необходимо знать, что для некоторой категории работающих родителей Трудовой кодекс РФ предусматривает определенные гарантии при прекращении с ними [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) отношений.

**Гарантии предоставляются:**

- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) отношениях.

**Заключается данная гарантия в том, что работодателю запрещено увольнять указанных выше лиц по своей инициативе.**

В тоже время в **ч. 4 ст. 261** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) приводятся исключения такого увольнения. Так, указанная выше категория работников не защищена от увольнения по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- ликвидация организации, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- однократное грубое нарушение работником [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) обязанностей (ч. 6 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (ч. 7 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ч. 8 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

-однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) обязанностей (ч. 10 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (ч. 11 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html)).