

Какие гарантии положены женщинам с семейными обязанностями

Отвечает

Юлия ДЕВЯТКОВА,

юрист, эксперт журнала «Кадровое дело»

Сохранит ли сотрудница пособие, если будет работать 39 часов в неделю, находясь в отпуске по уходу за ребенком?

Мать ребенка, которому исполнилось три месяца, решила выйти на работу на условиях неполного рабочего времени. Просит установить следующий график работы: с понедельника по четверг по восемь часов в день, в пятницу – семь часов. Нормальная продолжительность рабочей недели 40 часов. Сохранит ли работница пособие, если будет работать 39 часов? Можно ли отказать в таком графике?

Елена Лыкова, начальник отдела кадров (г. Тюмень)

Женщина сохранит право на пособие. Трудовой кодекс не определяет минимальную и максимальную продолжительность рабочего дня или недели при режиме неполного рабочего времени. Неполным признают рабочее время, продолжительность которого меньше нормальной. То есть при норме 40 часов даже 39 часов в неделю будет неполным рабочим временем.

Работодатель не вправе отказать сотруднице в выходе на работу на ее условиях (ч. первая ст. 93 ТК РФ). При этом нужно помнить, что возможен спор с ФСС России о правомерности выплаты пособия по уходу за ребенком. Ведь продолжительность неполного рабочего времени лишь незначительно отличается от нормальной. Но суды в таких спорах обычно встают на сторону работодателя (постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 28 ноября 2016 г. № Ф07-10823/2016). Главное – правильно оформить кадровые документы: дополнительное соглашение к трудовому договору и табель учета рабочего времени.

Можно ли уволить одинокую мать, которая не исполняет трудовые обязанности?

Заведующая складом постоянно отказывается выполнять свои обязанности, ведет себя агрессивно. Она мать-одиночка. Хотим ее уволить, но не знаем каким образом?

Лидия Кириллова, руководитель отдела персонала (г. Иваново)

Вы вправе уволить сотрудницу за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п. 5 ч. первой ст. 81 ТК РФ). Закон ограничивает увольнение одиноких матерей по инициативе работодателя. Например, с ними нельзя расстаться по сокращению штата или в связи с неудовлетворительным результатом аттестации. Но увольнение этой категории сотрудников за виновные действия допустимо (ч. четвертая ст. 261 ТК РФ).

Уволить по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса можно, если у работника есть непогашенное дисциплинарное взыскание и он совершил еще один дисциплинарный проступок (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, далее – Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2). То есть до увольнения нужно применить к работнице дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора.

Обязан ли работодатель изменить график сменности по просьбе матери малолетних детей?

Режим работы сменный. Сотрудница после отпуска по уходу за ребенком выходит на работу и просит изменить ее смену. Когда она работает ночью, дети шести и восьми лет находятся дома

одни. Муж работницы трудится на этом же предприятии, их смены совпадают. Обязаны ли мы внести изменения в график сменности по заявлению женщины?

Марина Доронина, инспектор по кадрам (г. Псков)

Менять смены вы не обязаны. Но по заявлению женщины необходимо уменьшить количество часов в смене или разрешить ей трудиться неполную рабочую неделю. Это связано с тем, что работодатель обязан устанавливать неполную рабочую смену или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей ребенка в возрасте до 14 лет (ч. первая ст. 93 ТК РФ). Но и платить вы ей будете пропорционально отработанному времени.

Как уволить работницу, которая находится в отпуске по уходу за ребенком, если истек срок действия ее специального права?

У медсестры истек срок действия сертификата. По своей вине она не прошла обучение, чтобы его обновить. В результате работница утратила право заниматься медицинской деятельностью. Она ушла в отпуск по уходу за ребенком. Можем ли мы уволить сотрудницу в связи с истечением специального права?

Роман Павлов, ведущий специалист отдела кадров (г. Тверь)

Да, вы вправе уволить медсестру в связи с истечением срока действия специального права. Но для этого проверьте, выполняются ли два условия (п. 9 ч. первой ст. 83 ТК РФ):

- работодатель предлагал сотруднице пройти повышение квалификации, но она не сделала этого по своей вине;
- сотрудницу нельзя перевести на другую работу.

Уволить по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, можно и работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком. Запрет установлен только на увольнения по инициативе работодателя (ч. шестая ст. 81 ТК РФ).

Сертификат специалиста действует пять лет. По окончании этого срока работник не вправе заниматься медицинской деятельностью (ст. 100 Закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ, далее – Закон № 323-ФЗ). Окончание срока действия сертификата означает, что истек срок действия специального права медицинского работника.

Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ). Одно из лицензионных требований и условий для медицинских организаций – повышение квалификации медперсонала не реже одного раза в пять лет (п. 5 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2012 г. № 291). Закон предусматривает право медработников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет работодателя (ст. 72 Закона № 323-ФЗ).

Таким образом, если срок действия специального права истек и медсестра отказалась от повышения квалификации, ее можно уволить (п. 9 ч. первой ст. 83 ТК РФ). Но предварительно предложите перевод на другую имеющуюся работу. Это могут быть как вакансии, которые соответствуют квалификации работницы, так и нижеоплачиваемая работа. На случай суда заручитесь доказательствами, что сотрудница отказалась от перевода на другую работу либо у вас не было возможности ее перевести.

Можно ли уволить женщину, которая находится в отпуске по уходу за ребенком, из-за несогласия с изменением условий трудового договора?

Женщина находится в отпуске по уходу за ребенком. Ее принимали для работы во вредных условиях. Ей положен дополнительный отпуск 12 дней. Мы провели спецоценку, по ее результатам условия признали допустимыми. Хотим отменить дополнительные отпуска. Уведомили работницу, она не согласна с изменениями. Можем ли мы ее уволить, если отпуск еще не закончился?

Галина Сумарокова, руководитель отдела кадров (г. Томск)

Да, вы можете уволить сотрудницу в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Это общее основание увольнения, а значит, трудовой договор можно расторгнуть в период, когда женщина находится в отпуске по уходу за ребенком (п. 7 ч. первой ст. 77 ТК РФ, ч. шестая ст. 81 ТК РФ).

Улучшение условий труда на рабочем месте по итогам спецоценки относят к технологическим изменениям, при которых работодатель вправе изменить трудовой договор в одностороннем порядке (ст. 74 ТК РФ, п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2). Об изменениях и их причинах сотрудницу нужно уведомить не менее чем за два месяца.

Если в компании есть вакансии, женщине необходимо предложить перевод на другую работу (ч. вторая, третья ст. 74 ТК РФ). Если вакансий нет или женщина отказалась от перевода, ее можно уволить с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (абз. 7 ч. третьей ст. 178 ТК РФ).

Нужно ли отзывать работницу из отпуска по уходу за ребенком, чтобы оформить увольнение?

Сотрудница ушла в отпуск по уходу за ребенком. Сейчас она хочет уволиться по собственному желанию, заявление прислала по почте. Обязательно ли отзывать ее из отпуска в день увольнения, чтобы выдать трудовую книжку и оформить кадровые документы?

Светлана Карпова, специалист отдела кадров (г. Иркутск)

Отзывать женщину из отпуска по уходу за ребенком не нужно. Трудовой кодекс предусматривает возможность отзыва работника только из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. вторая ст. 125 ТК РФ).

День прекращения трудового договора – это последний день работы, кроме случаев, когда сотрудник фактически не трудился, но за ним сохранялось место работы (ч. третья ст. 84.1 ТК РФ). На период отпуска по уходу за ребенком за сотрудницей сохраняется место работы (ст. 256 ТК РФ). Поэтому в согласованную дату увольнения оформите необходимые документы. Если женщина придет за трудовой книжкой, выдайте ее под подпись в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Если сотрудница не появится на работе в день увольнения, отправьте ей по почте уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой (ч. шестая ст. 84.1 ТК РФ).

Можно ли женщине, вышедшей из декрета, выплатить компенсацию за накопившийся ежегодный отпуск?

Работница находилась в отпусках «из декрета в декрет». В результате у нее накопилось 55 дней неиспользованного ежегодного отпуска. Она хочет его получить деньгами. Можем ли мы ей выплатить компенсацию за такие отпуска или только за часть отпуска, превышающую 28

календарных дней?

Диана Новикова, инспектор по кадрам (г. Тула)

Если продолжительность ежегодного отпуска работницы составляет 28 дней, вы не можете заменить его денежной компенсацией. Это возможно, если сотруднику положен дополнительный или удлиненный отпуск. Тогда заменить денежной компенсацией можно часть каждого ежегодного отпуска, которая превышает 28 календарных дней (ч. первая, вторая ст. 126 ТК РФ). В противном случае заменить неиспользованный отпуск компенсацией нельзя ни по инициативе работодателя, ни по просьбе самой сотрудницы. Правомерность такой позиции подтверждают суды (апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 31 июля 2013 г. № 33–2830/2013).

Материалы с сайта

http://e.kdelo.ru/article.aspx?aid=537049&utm_medium=letter&utm_source=lettere&utm_campaign=lettere_2017_03_06_KD_E