



# **ПАМЯТКА**

**Гарантии и льготы,  
предоставляемые  
женщинам и лицам  
с семейными  
обязанностями**

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит нормы, касающиеся особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.

Согласно **статье 264 Трудового кодекса РФ** (далее – ТК 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 также на:

- отцов, воспитывающих детей без матери;
- опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

## **ПРИЕМ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН**

При приеме на работу любой категории работников, в том числе и женщин, следует учитывать, что в части 1 **статьи 64 ТК РФ** установлен **запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора**. Согласно части 3 данной статьи нельзя отказать женщине в заключении договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Таким образом, женщина, которой отказано в приеме на работу, может потребовать от работодателя сообщить ей причину отказа в письменной форме в течение **семи рабочих дней** со дня предъявления такого требования (часть 5 статьи 64 ТК РФ).

В соответствии с частью 6 статьи 64 ТК РФ отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Трудовые отношения с женщиной оформляются по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ.

В соответствии с частью 4 **статьи 70 ТК РФ** испытание при приеме на работу не устанавливается беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет.

Трудовой договор, заключаемый с этими категориями работников, не может содержать условие **об испытании при приеме на работу**. В противном случае, согласно части 2 статьи 9 ТК РФ, оно не подлежит применению.



## ✓ УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

Статьей 253 ТК РФ предусмотрено ограничение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть 1: «Обеспечение охраны здоровья женщин осуществляется путем ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Для определения того, какие работы или условия труда относятся к указанным, следует руководствоваться Перечнем производств, работ и должностей с вредными или опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденным *Приказом Минтруда России от 18.07.2019 г. № 512н*.

Часть 2: «Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы».

Такие нормы установлены *Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»*.

В организациях, где применяется труд женщин, при оборудовании рабочих мест нужно руководствоваться *Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2020 г. № 61893)*.

*Статьей 298 ТК РФ* предусмотрен запрет на применение труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, на работах, которые выполняются вахтовым методом. Таким образом, работодатель не вправе устанавливать для указанных категорий женщин вахтовый метод работы.

## ✓ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО ПОЛУТОРА ЛЕТ

В соответствии со *статьей 254 ТК РФ* «Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Беременной женщине на основании ее заявления и медицинского заключения должны быть снижены нормы выработки, обслуживания (ч. 1 ст. 254 ТК РФ). *На период снижения норм за женщиной сохраняется средняя заработная плата.*



*В соответствии с общими положениями Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России от 21.12.1993 г., Минздравом России от 23.12.1993 г.) беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.*

При переводе на другую работу необходимо учитывать, что условия оплаты труда должны соответствовать норме ч. 1 ст. 254 ТК РФ, предусматривающей минимальные гарантии оплаты труда беременной женщины на время ее перевода.

При переводе женщины на другую работу необходимо учитывать следующее:

- *если размер заработной платы по новой должности выше, чем средний заработок по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы, предусмотренный по новой должности;*

- *если размер заработной платы по новой должности ниже, чем средний заработок по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы, равный среднему заработку;*

- *если размер заработной платы по новой должности равен среднему заработку по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы по выполняемой работе.*

В соответствии с частью 2 статьи 254 ТК РФ «До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит **освобождению от работы с сохранением среднего заработка** за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя».

*В целях соблюдения трудового законодательства в части предоставления беременным женщинам работы без неблагоприятных факторов работодатель может воспользоваться нормами Постановления ВС СССР от 10.04.1990 г. № 1420-1. В данном Постановлении определено, что для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую работу руководители предприятий, организаций совместно с профсоюзными комитетами, органами санитарного надзора и с участием женских общественных организаций в соответствии с медицинскими требованиями могут:*

- *устанавливать рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому;*

- *создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах.*

Пунктом 2.2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. N 298/3-1 предусмотрено создание специализированных участков при предприятиях с целью использования труда беременных женщин и применение домашнего труда данной категории работников.

Если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную работницу, то до предоставления другой работы она освобождается от выполнения трудовой функции в целях исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов (ч. 2 ст. 254 ТК РФ). В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе)

работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения последней работы, обусловленной трудовым договором. По общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется (ч. 3 ст. 76 ТК РФ). Однако, время освобождения от работы беременной женщины **оплачивается за счет средств работодателя в размере среднего заработка до момента предоставления другой работы** (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

Пунктом 12 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утв. **Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 г. № 516** (в редакции от 25.03.2013 г.), установлен порядок исчисления периодов для назначения трудовой пенсии по старости в случае перевода беременной женщины на другую работу или освобождения от работы: «При переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины, по ее заявлению с работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных вредных факторов, **такая работа приравнивается к работе, предшествующей переводу**».

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными **женщинами сохраняется средний заработок по месту работы**.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению **на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет**.



Работодатель обязан перевести женщину, имеющую детей в возрасте до полутора лет, на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы (части 4 статьи 254 ТК РФ). Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним. Сказанное относится также к работам с разъездным характером или удаленным от места жительства и т.п. (абз. 3 пункта 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1).

Если женщина переводится на нижеоплачиваемую работу, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (части 4 статьи 254, абз. 4 пункта 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1).

На основании заявления женщины заключается дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора (изменение должности, подразделения, зарплаты) и издается приказ.

## **ОТПУСКА**

### **Отпуска по беременности и родам**

В соответствии со статьей 255 ТК РФ: «Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

*Отпуск по беременности и родам совместительнице оформляется по общим правилам. Для отпуска нужен больничный лист с отметкой в поле «По совместительству» и заявление работницы (статья 287 ТК РФ).*

*Пособие по беременности и родам женщина может оформлять как по одному месту работы, так и по нескольким. Подача сведений в ФСС реестр на выплату пособия, определяйте по тем же правилам, что и при оплате больничных (статья 13 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 26.05.2021 г.) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).*

*Для получения пособия при постановке на учет в ранние сроки беременности совместительнице надо обращаться к основному работодателю (п. 79 Приложения к Постановлению ФСС от 07.04.2008 г. № 81).*

*Пособие при рождении ребенка совместителю оформляют только по одному месту работы. Выплата пособия производится, если совместитель принесет справку с основной работы о том, что там пособие не получал (Письмо ФСС от 07.06.2007 г. № 02-13/07-4837).*

*Отпуск по уходу за ребенком совместителю предоставляйте по общим правилам. Совместитель, оформивший отпуск по уходу на основной работе, может продолжать работать у вас. Это не лишит его права на пособия по уходу за ребенком на основной работе.*

### **Отпуск по уходу за ребенком**

В соответствии со статьей 256 ТК РФ, по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. **Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.** Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или

в период указанного отпуска работают у другого работодателя. **На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).** Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**С 1 января 2024 года максимальный размер пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию, - 49 123 рубля 12 копеек.**

Год начала отпуска по уходу за ребенком	Предельная величина среднего дневного заработка (в руб.) для исчисления пособия (СДЗ max)	Максимальный размер пособия (в руб.) с учетом предельной величины среднего дневного заработка (СДЗ max x 30,4 x 40%)	Основание
<b>2024 год</b>	<b>4 039,73</b>	<b>49 123,12</b>	<i>Постановления Правительства РФ от 25.11.2022 № 2143, от 16.11.2021 № 1951</i>
<b>2023 год</b>	<b>2 736,99</b>	<b>33 281,80</b>	<i>Постановления Правительства РФ от 16.11.2021 № 1951, от 26.11.2020 № 1935</i>

**?** **Какой режим работы установить при работе в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет?**

Это может быть неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также их совмещение - неполная рабочая неделя с неполным рабочим днем одновременно. Исключение: если у работника ненормированный рабочий день, то он может работать только неполную рабочую неделю с полным рабочим днем. Режим работы прописывается в письменном соглашении к трудовому договору (**части 1, 2 статьи 93, часть 2 статьи 101, часть 3 статьи 256 ТК РФ, абз. 3 пункта 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1**).

При полной рабочей неделе возможно сокращение рабочего дня, с учетом пожеланий работника. В законодательстве не ограничена продолжительность неполного рабочего времени для работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком и трудится в таком режиме.

Если работник написал заявление о работе на дому или дистанционной работе, то ему можно установить любой режим работы, в том числе и неполное рабочее время. Это следует, в частности, **из части 3 статьи 256, части 1 статьи 310 ТК РФ**.

**?** **Какие перерывы предоставляются во время работы в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет?**

Работникам в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет предоставьте обеденный перерыв, если рабочий день больше четырех часов. Если он не более четырех часов, то в соглашении к трудовому договору можно прописать, что такой перерыв не предоставляется (часть 1 статьи 108 ТК РФ).

Также, работникам полагаются специальные перерывы для кормления ребенка (статья 258 ТК РФ). Если ребенок один, то перерыв предоставляется не реже чем через каждые три часа и не менее чем по 30 минут. А если детей такого возраста двое и более - с таким же интервалом не менее чем по одному часу каждый. Перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются (часть 1, 2, 4 статьи 258, статьи 264, 287 ТК РФ, пункт 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. №1).

**?** *Как оплачивается работа во время отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет?*

Если работник вышел на неполное рабочее время, то его труд оплачивается либо пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. При этом учитывается систему оплаты труда работника - повременную или сдельную (часть 3 статьи 93 ТК РФ, Письмо Роструда от 08.06.2007 г. № 1619-6).

Порядок выплат указывается в соглашении к трудовому договору (абз. 5 части 2 статьи 57, части 2, 4 статьи 310 ТК РФ).

**?** *От какой работы могут отказаться те, кто работает в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет?*

Женщина, которая работает в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, вправе отказаться от командировки, сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни. О таком праве работодатель должен уведомить ее под подпись. Если же она согласна на такую работу и у нее нет к этому медицинских противопоказаний, то необходимо взять с нее письменное согласие (часть 2 статьи 259 ТК РФ).

Такое же право есть, у отца и других лиц, воспитывающих детей без матери, опекунов, которые работают в таком отпуске (часть 3 статьи 259, статья 264 ТК РФ, пункт 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1).

*Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).*

В соответствии с пп. 3 пункта 1 статьи 12 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»: «п.п. 3) период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более шести лет в общей сложности».

### **Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

Согласно статье 257 ТК РФ: «Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения». По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Данная льгота предоставляется только одному из родителей, что предполагает обязательность подтверждения факта ее неиспользования другим родителем



*(определение КС РФ от 28 марта 2017 г. № 480-О «в других случаях временного освобождения от исполнения трудовых обязанностей, в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком или предоставления обусловленной его возрастом и особыми потребностями заботы в иной форме, с выплатой за соответствующие периоды пособия по обязательному социальному страхованию, либо с сохранением среднего заработка, либо без такового»).* **Статьи 256, 257 и 262 Трудового кодекса Российской Федерации,**

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой статьи 257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации. *(Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 г. № 719 «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка»).*

На основании **статьи 260 ТК РФ**, женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя непосредственно перед отпуском по беременности и родам или после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее желанию.

*Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает (пункт 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).*

В соответствии со **статьей 262 ТК РФ** предоставляются дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами: «Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных **оплачиваемых** выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных **оплачиваемых дней** подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка, территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с Порядком установленным Федеральным законом РФ от 28 декабря 2022 г. № 569-ФЗ).

Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» утверждены Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», которые определяют порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами.

**Статья 262.1 ТК РФ** определяет порядок очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов: «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».

*Следовательно, при составлении графика отпусков работодатель обязан учесть пожелания работника, воспитывающего ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, о предоставлении ему отпуска в удобное для него время, если второй родитель (опекун, попечитель, приемный родитель) не воспользовался своим правом на предоставление отпуска в удобное для него время.*

**Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей, определена статьей 262.2 ТК РФ.**

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

*В законе нет срока подачи заявления многодетным родителем, который имеет право отдыхать в удобное для него время. Однако следует направить заявление с расчетом того, чтобы работодатель успел оплатить отпуск не менее чем за 3 дня до его начала.*

### **Дополнительные выходные дни**

Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, установлен **статьей 262 ТК РФ**: «Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации».

*Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами установлен постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 г. № 1048 (прилагается).*

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, РАБОТАЮЩИМ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

В соответствии со статьей 263.1 ТК РФ: «Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части».

Размер повышения оплаты труда, установленный в соответствии с абзацем 4 статьи 263.1, не может быть снижен по сравнению с размером повышения оплаты труда, установленном на 23.11.2019 г. (ФЗ от 12.11.2019 г. № 372-ФЗ).

Под сельской местностью понимается совокупность сельских населенных пунктов, таких как поселки, села, деревни, станицы, кишлаки, аулы, хутора и другие сельские населенные пункты. Это следует из ч. 1 ст. 2 Закона о местном самоуправлении, разд. I Стратегии, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 02.02.2015 г. № 151-р.

Как именно сократить рабочую неделю до 36 часов, законом не определено. Возможны различные варианты в зависимости от производственной необходимости. Например, можно сделать один короткий рабочий день в неделю, а можно равномерно сократить продолжительность всех рабочих дней.

Есть мнение, что обязательно нужно устанавливать сокращенный рабочий день для женщин, работающих в сельской местности. То есть каждый день рабочей недели у таких работниц должен быть короче по сравнению с полным рабочим днем. Но в статье 263.1 ТК РФ не предусмотрен порядок сокращения рабочей недели, а определена только ее максимальная продолжительность. Например, при пятидневной рабочей неделе может быть четыре рабочих дня по восемь часов, а пятый рабочий день - четыре часа.

Труд женщин, работающих в сельской местности сокращенную рабочую неделю, оплачивайте как при полной рабочей неделе. То есть сокращенное рабочее время не является основанием для снижения заработной платы. Если при работе полное рабочее время предусмотрены ежемесячные премии, то и при сокращенном рабочем времени они также должны быть предусмотрены (часть 1 статьи 129, статья 263.1 ТК РФ).

Работу женщины сверх сокращенной нормы рабочего времени (например, если своевременно не установили сокращенную рабочую неделю) нужно оплатить как сверхурочную работу (абз. 2 пункта 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

## ✓ ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ, ПРИВЛЕЧЕНИИ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ, РАБОТЕ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Статьей 259 ТК РФ установлены гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни: Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются **только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением**, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. **При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.**



Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет». *Часть 3 статьи 259 ТК РФ распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.*

*Порядок выдачи медицинского заключения, упомянутого в части 2 данной статьи утвержден Приказом Минздрава России от 14.09.2022 г. № 972н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (прилагается).*



## **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ЖЕНЩИНАМИ И ЛИЦАМИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

Трудовым кодексом РФ установлены гарантии в части прекращения трудовых отношений с некоторыми категориями работников. В соответствии со ст. 261, 264 ТК РФ к таким работникам относятся:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей в возрасте **до 16 лет** (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другие лица, воспитывающие 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.

Согласно **статье 261 ТК РФ** беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора предоставляются следующие гарантии:

«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем».

В случае истечения срочного трудового договора, в период беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора **до окончания беременности**, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - **до окончания такого отпуска**. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом, женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в **течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности**.

**Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности**, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)».

◆ **Из судебной практики:** Беременных увольняют в том же порядке, что и при ликвидации организации, если обособленное подразделение в другой местности прекращает действовать.

Восстановят женщину, которая была беременна на момент расторжения договора по инициативе работодателя, даже если:

работодатель не знал о ее беременности, беременность не сохранилась.

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности независимо от причины ее окончания.

Одинокой матерью признается женщина, которая воспитывает детей одна (например, отец умер или уклоняется от воспитания).



## ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ЛИЦАМ, ВОСПИТЫВАЮЩИМ ДЕТЕЙ БЕЗ МАТЕРИ

**Статья 264 ТК 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 на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

*Постановление КС РФ от 27.05.2020 г. № 26-П: «по смыслу положений законодательства об отдельных видах государственной службы, а также разъяснений Верховного Суда Российской Федерации к лицам, воспитывающим ребенка без матери (отца), можно отнести тех, кто самостоятельно воспитывает ребенка, если другой родитель умер, безвестно отсутствует, признан недееспособным (ограниченно дееспособным), лишен родительских прав или ограничен в них, долгое время проходит лечение в медицинской организации, отбывает наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказался взять своего ребенка из оказывающей социальные услуги, медицинской, образовательной или аналогичной организации. При этом как действующие в сфере государственной службы законы, так и упомянутое постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации не содержат исчерпывающего перечня обстоятельств, свидетельствующих о воспитании ребенка без участия матери (отца), допуская тем самым учет разнообразных факторов (объективных причин), препятствующих родителю участвовать в воспитании ребенка и уходе за ним».*



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ  
от 14 сентября 2020 г. № 972н**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ВЫДАЧИ МЕДИЦИНСКИМИ  
ОРГАНИЗАЦИЯМИ СПRAВОК И МЕДИЦИНСКИХ ЗАКЛЮЧЕНИЙ**

В соответствии с пунктом 3 статьи 78 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 48, ст. 6724, 2017, N 31, ст. 4791) приказываю:

1. Утвердить Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений согласно приложению.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 2 мая 2012 г. N 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 мая 2012 г., регистрационный N 24366).

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 г. и действует до 1 января 2027 г.

Министр  
М.А.МУРАШКО



## **ПОРЯДОК ВЫДАЧИ МЕДИЦИНСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ СПРАВОК И МЕДИЦИНСКИХ ЗАКЛЮЧЕНИЙ**

1. Настоящий Порядок устанавливает правила выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений пациенту, его законному представителю либо супругу (супруге), детям, родителям, усыновленным, усыновителям, родным братьям и родным сестрам, внукам, дедушкам, бабушкам либо иным лицам, указанным пациентом или его законным представителем в письменном согласии на разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, или информированном добровольном согласии на медицинское вмешательство, в том числе после смерти пациента, если пациент или его законный представитель не запретил разглашение сведений, составляющих врачебную тайну.

2. Справки и медицинские заключения оформляются (формируются) в произвольной форме и могут выдаваться на бумажном носителе и (или) с согласия лица (лиц), указанного (указанных) в пункте 1 настоящего Порядка, в форме электронного документа с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинского работника.

3. Справки и медицинские заключения выдаются лицу (лицам), указанному (указанным) в пункте 1 настоящего Порядка, на бумажном носителе при их личном обращении за получением указанных документов в медицинскую организацию при предъявлении документа, удостоверяющего личность.

4. В отношении лиц, указанных в части 2 статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», справки и медицинские заключения на бумажном носителе выдаются их законным представителям при предъявлении документа, удостоверяющего личность законного представителя, а также документа, подтверждающего полномочия законного представителя.

5. Справки и медицинские заключения в форме электронных документов предоставляются лицу (лицам), указанному (указанным) в пункте 1 настоящего Порядка, при личном обращении в соответствии с настоящим Порядком или при формировании запроса в электронной форме, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи или простой электронной подписи. Использование простой электронной подписи для формирования запроса в электронной форме возможно при условии, если идентификация и аутентификация лица (лиц), указанного (указанных) в пункте 1 настоящего Порядка, осуществляются с использованием единой системы идентификации и аутентификации, и при выдаче ключа простой электронной подписи личность лица (лиц), указанного (указанных) в пункте 1 настоящего Порядка, установлена при личном приеме либо с помощью подтверждения сведений, представленных

заявителем путем использования индивидуальных средств коммуникации заявителя <2.1>.

<2.1> В соответствии с пунктом 22 Правил использования простой электронной подписи при оказании государственных и муниципальных услуг, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25 января 2013 г. № 33 «Об использовании простой электронной подписи при оказании государственных и муниципальных услуг» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 5, ст. 377; 2018, № 45, ст. 7600).

6. Справки на бумажном носителе оформляются с проставлением штампа медицинской организации или на бланке медицинской организации (при наличии), подписываются врачом (фельдшером, акушеркой), заверяются личной печатью врача и печатью медицинской организации (при наличии), на которой идентифицируется полное наименование медицинской организации в соответствии с учредительными документами.

7. Медицинские заключения на бумажном носителе оформляются с проставлением штампа медицинской организации или на бланке медицинской организации (при наличии), подписываются врачами-специалистами, участвующими в вынесении медицинского заключения, руководителем медицинской организации, заверяются личными печатями врачей-специалистов и печатью медицинской организации (при наличии), на которой идентифицируется полное наименование медицинской организации в соответствии с учредительными документами. В случае вынесения медицинского заключения врачебной комиссией медицинской организации медицинское заключение также подписывается членами и руководителем врачебной комиссии.

8. Медицинские заключения в форме электронного документа формируются с использованием медицинских информационных систем медицинских организаций, государственных информационных систем в сфере здравоохранения субъектов Российской Федерации, информационных систем, предназначенных для сбора, хранения, обработки и предоставления информации, касающейся деятельности медицинских организаций и предоставляемых ими услуг, или с использованием других информационных систем в случаях, установленных нормативными правовыми актами.

9. В случае смерти пациента заключение о причине смерти и диагнозе заболевания <3> выдается супругу или близкому родственнику (детям, родителям, усыновленным, усыновителям, родным братьям и родным сестрам, внукам, дедушке, бабушке), а при их отсутствии иным родственникам либо законному представителю умершего, правоохранительным органам, органу, осуществляющему государственный контроль качества и безопасности медицинской деятельности, и органу, осуществляющему контроль качества и условий предоставления медицинской помощи, по их требованию <4>.

<3> Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.06.2013 № 354н «О порядке проведения патолого-анатомических вскрытий» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 16 декабря 2013 г., регистрационный № 30612).

*<4> В соответствии с частью 5 статьи 67 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724).*

10. Справки выдаются на основании записей в медицинской документации пациента, внесенных лечащим врачом, другими врачами-специалистами, принимающими непосредственное участие в медицинском обследовании и лечении пациента, или фельдшером, акушеркой в случае возложения на них отдельных функций лечащего врача по непосредственному оказанию медицинской помощи пациенту в период наблюдения за ним и его лечения, в том числе по назначению и применению лекарственных препаратов, включая наркотические лекарственные препараты и психотропные лекарственные препараты, при организации оказания первичной медико-санитарной помощи *<5>*, либо по результатам медицинского обследования в случаях, если проведение такого обследования необходимо.

*<5> В соответствии с частью 7 статьи 70 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724).*

11. Справки могут содержать следующие сведения:

- а) о факте обращения пациента за медицинской помощью;
- б) об оказании пациенту медицинской помощи в медицинской организации;
- в) о факте прохождения пациентом медицинского освидетельствования, медицинских осмотров, медицинского обследования и (или) лечения, профилактического медицинского осмотра или диспансеризации;
- г) о наличии (отсутствии) у пациента заболевания, результатах медицинского обследования и (или) лечения;
- д) об освобождении от посещения образовательных и иных организаций, осуществления отдельных видов деятельности, учебы в связи с заболеванием, состоянием;
- е) о наличии (отсутствии) медицинских показаний или медицинских противопоказаний для применения методов медицинского обследования и (или) лечения, санаторно-курортного лечения, посещения образовательных и иных организаций, осуществления отдельных видов деятельности, учебы;
- ж) о проведенных пациенту профилактических прививках;
- з) о наличии (отсутствии) контакта с больными инфекционными заболеваниями;
- и) об освобождении донора от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования *<6>*;

*<6> В соответствии с частью первой статьи 186 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2013, № 52, ст. 6986).*

к) иные сведения, имеющие отношение к состоянию здоровья пациента и оказанию пациенту медицинской помощи в медицинской организации.

12. При оформлении справок в медицинских организациях, оказывающих психиатрическую, наркологическую помощь, медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным гражданам, используются печати или штампы без указания профиля медицинской помощи, оказываемой медицинской организацией,

за исключением случаев, когда в запросе содержатся требования о предоставлении справки медицинской организацией определенного вида.

13. Медицинские заключения выдаются пациентам по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, а также в иных случаях, когда законодательством Российской Федерации предусматривается наличие медицинского заключения.

14. Медицинские заключения выдаются на основании медицинского обследования пациента, в том числе комиссионного, и содержат комплексную оценку состояния здоровья пациента, включая:

- а) описание проведенного обследования и (или) лечения, их результатов;
- б) оценку обоснованности и эффективности лечебно-диагностических мероприятий, в том числе назначения лекарственных препаратов;
- в) обоснованные выводы:
  - о наличии (отсутствии) у пациента заболевания (состояния), факторов риска развития заболеваний;
  - о наличии медицинских показаний или медицинских противопоказаний для применения методов медицинского обследования и (или) лечения, санаторно-курортного лечения, осуществления отдельных видов деятельности, учебы;
  - о соответствии состояния здоровья работника поручаемой ему работе, соответствия обучающегося требованиям к обучению;
  - о причине смерти и диагнозе заболевания, в том числе по результатам патолого-анатомического вскрытия;
- г) иные сведения, касающиеся состояния здоровья пациента и оказания ему медицинской помощи.

15. При оформлении медицинских заключений в медицинских организациях, оказывающих психиатрическую, наркологическую помощь, медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным гражданам, используются печати или штампы без указания профиля медицинской помощи, оказываемой медицинской организацией, за исключением случаев, когда в запросе содержатся требования о предоставлении медицинского заключения медицинской организацией определенного вида.

16. Справки и медицинские заключения в форме электронного документа выдаются пациенту в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов, утверждаемым Министерством здравоохранения Российской Федерации в соответствии с пунктом 11 части 2 статьи 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в том числе посредством направления с использованием единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения в личный кабинет гражданина на едином портале государственных и муниципальных услуг (функций).

17. Медицинские заключения и справки должны быть выданы в срок, не превышающий 3 рабочих дней после окончания медицинских мероприятий, указанных в пункте 14 настоящего Порядка, за исключением заключения о причине смерти и диагнозе заболевания, которое должно быть выдано в день обращения лица, указанного в пункте 9 настоящего Порядка.

18. В случае если медицинская организация осуществляет формирование медицинской документации в форме электронных документов в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов, утверждаемым Министерством здравоохранения Российской Федерации в соответствии с пунктом 11 части 2 статьи 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", медицинская организация выдает по запросу пациента в соответствии с настоящим Порядком копии справок и медицинских заключений на бумажном носителе.

19. Сведения о выдаче лицу (лицам), указанному (указанным) в пункте 1 настоящего Порядка, справки, медицинского заключения либо их дубликатов вносятся в медицинскую документацию пациента, если иной порядок учета выдачи справок и медицинских заключений не предусмотрен законодательством Российской Федерации.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ**  
**от 18 июля 2019 г. № 512н**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ  
ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ)  
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ  
ОГРАНИЧИВАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН**

В соответствии со статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 52, ст. 6986) и подпунктом 5.2.22 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 26, ст. 3528; 2019, N 5, ст. 408), приказываю:

1. Утвердить перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, согласно приложению.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года и действует до 1 марта 2028 года.

Министр

М.А.ТОПИЛИН

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ОГРАНИЧИВАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН**

Действие настоящего перечня распространяется на женщин, условия труда которых отнесены к вредному и (или) опасному классу условий труда по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с методикой проведения специальной оценки условий труда (часть 3 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991), на женщин, выполняющих работы, указанные в пунктах 89 - 98 настоящего перечня, вне зависимости от класса условий труда, а также на женщин, если безопасные условия труда на их рабочих местах не подтверждены результатами специальной оценки условий труда, за исключением женщин, выполняющих работы в фармацевтических производствах, медицинских организациях и научно-исследовательских учреждениях, испытательных лабораторных центрах (испытательных лабораториях), организациях по оказанию бытовых услуг населению, работы по косметическому ремонту производственных и непроизводственных помещений на нестационарных рабочих местах, малярные и отделочные работы, наружные виды работ и работы в производственных помещениях.

### **XX. Железнодорожный транспорт**

74. Работы по ремонту и техническому обслуживанию объектов инфраструктуры, контактной сети электрифицированных железных дорог и железнодорожного подвижного состава, связанные с поднятием и перемещением тяжестей вручную более установленных норм.

75. Маневровые работы по расформированию-формированию составов, регулированию скорости движения вагонов путем торможения их тормозными башмаками, связанные с поднятием и перемещением тяжестей вручную более установленных норм.

76. Работы по очистке и пропарке внутренних поверхностей железнодорожных цистерн из-под нефтепродуктов и ядохимикатов.

77. Работы по управлению железнодорожными строительными машинами, тяговым, моторвагонным и специальным самоходным подвижным составом, связанные с превышением предельно допустимых концентраций вредных химических веществ и предельно допустимого уровня общей вибрации.

## **XXI. Производства и работы прочих видов экономической деятельности**

78. Зачистные, ошкрябочные, малярные, сварочные и плотницкие работы в судовых и железнодорожных цистернах, судовых танках жидкого топлива и нефтеналивных судов, коффердамах, фор- и ахтерпиках, цепных ящиках, междудонных и междубортных пространствах, топливных баках самолетов, резервуарах, мерниках, баржах и других труднодоступных местах.

79. Работы по загрузке, чистке и ремонту котлов (паровых и водогрейных) вручную.

80. Работы по размолу пека, выполняемые вручную.

81. Работы по очистке и ремонту канализационной сети.

82. Работы по очистке и обслуживанию труб, печей (доменных, коксовых, шахтных, агломерационных), газоходов.

83. Немеханизированные работы по заготовке древесины (все этапы).

84. Работы по чокеровке, сплавлению и формовке плотов в лесозаготовительных работах и лесосплаве.

85. Работы по заливке вручную камнелитейных изделий, приготовлению шихты вручную по заданной рецептуре.

86. Работы по погрузке, выгрузке и перегрузке всех видов грузов в морских и речных портах вручную (кроме работ, выполняемых крановщиками, водителями внутрипортового транспорта и рабочими, обслуживающими машины и механизмы непрерывного действия на переработке грузов).

87. Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную независимо от видов должностей.

88. Кварцевудные работы (кроме изготовления изделий диаметром до 100 мм и толщиной стенки до 3 мм), работы по плавке блоков из кварцевого стекла, немеханизированной выработке изделий из стекла.

89. Кессонные работы, работы по герметизации внутри кессон-баков.

90. Работы по непосредственному тушению пожаров.

91. Водолазные работы, включая работы по управлению гидромонитором под водой.

92. Мездрильные работы, работы по обработке шкур вручную, съемке шкур с трупов крупного рогатого скота, лошадей и разрубке туш.

93. Работы по оглушению, подцепке, обескровливанию крупного и мелкого рогатого скота и свиней, нутровке, съемке шкур крупного рогатого скота ручным способом, распиловке туш, шпарке и опалке свиных туш и голов, обработке туш крупного рогатого скота горизонтальным способом.

94. Работы по погрузке и разгрузке трупов животных, конфискатов и патологического материала.

95. Работы по транспортировке, погрузке и разгрузке вручную ядохимикатов.

96. Работы в колодцах, жижеборниках и цистернах, силосохранилищах и сенажных башнях.

97. Работы в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (в возрасте до 35 лет).



98. Работы по уходу за отдельными видами сельскохозяйственных животных (племенные быки, жеребцы, хряки).

99. Работы, выполняемые машинистом автогрейдера, автогудронатора, автотрамбура, бетононасосной установки, битумоплавильной передвижной установки, бульдозера, грейдера-элеватора, смесителя асфальтобетона передвижного, укладчика асфальтобетона.

100. Работы, выполняемые машинистом экскаватора одноковшового, машинист экскаватора роторного (канавокопателя и траншейного).

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ**  
**от 14 сентября 2021 г. № 629н**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НОРМ  
НАГРУЗОК ДЛЯ ЖЕНЩИН ПРИ ПОДЪЕМЕ  
И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ**

В соответствии со статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2021, № 27, ст. 5139) и подпунктом 5.2.22 пункта 5 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 26, ст. 3528; 2021, № 42, ст. 7120), приказываю:

1. Утвердить предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную согласно приложению.

2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 года.

Министр  
А.О.КОТЯКОВ

**ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫЕ НОРМЫ  
НАГРУЗОК ДЛЯ ЖЕНЩИН ПРИ ПОДЪЕМЕ  
И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ**

Характер работы	Предельно допустимая масса груза (включая массу тары и упаковки)
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать: - с рабочей поверхности - с пола	350 кг 175 кг
Разовый подъем тяжестей (без перемещения)	15 кг
При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс.	

# **ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 11 октября 2001 г. № 719**

### **ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ РАБОТНИКАМ, УСЫНОВИВШИМ РЕБЕНКА**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемый Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка.

2. Порядок выдачи листка нетрудоспособности женщине, усыновившей ребенка, на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения устанавливается Министерством здравоохранения Российской Федерации по согласованию с Фондом социального страхования Российской Федерации.

3. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти в пределах их компетенции давать необходимые разъяснения по применению Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержденного настоящим Постановлением.

4. Признать утратившим силу Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июля 1999 г. N 865 «Об утверждении Порядка предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка».

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
М.КАСЬЯНОВ  
Утвержден  
Постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 11 октября 2001 г. № 719

## **ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ РАБОТНИКАМ, УСЫНОВИВШИМ РЕБЕНКА**

1. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком:

на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;

до достижения ребенком возраста 3 лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

2. Для получения отпуска по уходу за ребенком, указанного в абзаце втором пункта 1 настоящего Порядка, работник, усыновивший ребенка (детей), подает по месту работы заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности (с предъявлением решения или копии решения суда об усыновлении ребенка). К заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка (детей).

При усыновлении ребенка (детей) обоими супругами работником дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) супруга о том, что указанный отпуск им не используется или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном в соответствии с пунктом 4 настоящего Порядка.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работникам, усыновившим ребенка, в установленном для предоставления этого отпуска порядке.

3. Предоставление работникам отпусков, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

4. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в абзаце втором пункта 1 настоящего Порядка, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

5. Основанием для предоставления женщине, усыновившей ребенка (детей), отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, который выдается в установленном порядке лечебным учреждением, и ее заявление.

6. Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период отпуска, указанного в абзаце втором пункта 1 настоящего Порядка, назначается и выплачивается

пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

7. Лица, осведомленные об усыновлении ребенка (детей), обязаны сохранять тайну усыновления. В случае разглашения тайны усыновления ребенка вопреки воле усыновителя они привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

# ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 6 мая 2023 г. N 714

### О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ ДЛЯ УХОДА ЗА ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ

В соответствии со статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством финансов Российской Федерации давать разъяснения по применению Правил, утвержденных настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 г. N 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 42, ст. 5754).

4. Пункт 891 перечня нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов, отдельных положений нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов, отдельных положений правовых актов, групп правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти РСФСР и Союза ССР, решений Государственной комиссии по радиочастотам, содержащих обязательные требования, в отношении которых не применяются положения частей 1, 2 и 3 статьи 15 Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. N 2467 «Об утверждении перечня нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов, отдельных положений нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов, отдельных положений правовых актов, групп правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти РСФСР и Союза ССР, решений Государственной комиссии по радиочастотам, содержащих обязательные требования, в отношении которых не применяются положения частей 1, 2 и 3 статьи 15 Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 2, ст. 471), исключить.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2023 г. и действует до 1 сентября 2029 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
М.МИШУСТИН

## **ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ ДЛЯ УХОДА ЗА ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ**

1. Настоящие Правила определяют порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (далее - дополнительные оплачиваемые выходные дни).

2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Форма заявления, в том числе в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, утверждается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

При введении работодателем электронного документооборота в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнении родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации заявление может быть подано в форме электронного документа в порядке, предусмотренном статьями 22.2, 22.3 и 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

В случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил заявление подается работодателю в срок, согласованный с работодателем.

3. Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных



оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

4. Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы или их копии:

а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (Федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главным бюро медико-социальной экспертизы);

б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;

в) свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;

г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил - в этом же календарном году) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил - в этом же календарном году) дополнительных оплачиваемых выходных дней. В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце (в календарном году). Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных пунктом 6 настоящих Правил;

д) справка с предыдущего места работы родителя (опекуна, попечителя), подавшего заявление о предоставлении в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году;

е) справка с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил и наличия у другого родителя (опекуна, попечителя) предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых

выходных дней в календарном году. Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных пунктом 6 настоящих Правил.

5. Документы, указанные в подпунктах «г» - «е» пункта 4 настоящих Правил, представляются в оригинале, за исключением случаев введения работодателем электронного документооборота в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнения родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при которых указанные документы могут быть также представлены в форме электронного документа в порядке, предусмотренном статьями 22.2, 22.3 и 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Представление работодателю документа, подтверждающего факт установления инвалидности ребенка, осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет).

Документы, указанные в подпунктах «б» и «в» пункта 4 настоящих Правил, представляются однократно.

Документы, указанные в подпунктах «г» – «е» пункта 4 настоящих Правил, представляются при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Если один из родителей (опекунов, попечителей) не состоит в трудовых отношениях, родитель (опекун, попечитель), состоящий в трудовых отношениях, представляет работодателю документы (их копии), подтверждающие указанный факт, при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с пунктом 2 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней (за исключением случаев, если указанные документы (их копии) были представлены работодателю ранее и обстоятельства, подтверждающие их, не изменились), а также при обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней.

7. Если имеется документальное подтверждение факта смерти другого родителя (опекуна, попечителя), признания его безвестно отсутствующим, лишения (ограничения) родительских прав, лишения свободы, пребывания его в служебной командировке свыше одного календарного месяца или других обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом, а также если один из родителей (опекунов, попечителей) уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, справки, указанные в подпунктах "г" и "е" пункта 4 настоящих Правил, не представляются.

8. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 2 настоящих Правил, в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

9. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

10. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни.

11. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил - в календарном году), не увеличивается.

12. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с пунктом 2 настоящих Правил, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном месяце (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце).

13. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, но не использованные родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном году (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном году). При этом родителем (опекуном, попечителем) согласовывается с работодателем новый график предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней.

14. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 2 настоящих Правил, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся, за исключением случая однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней, предусмотренного пунктом 3 настоящих Правил.

15. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся.

16. Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

17. Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя).

18. При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни оплачиваются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, умноженного на количество используемых дней, указанных в приказе (распоряжении) работодателя.

19. Родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

В случае если представление недостоверных сведений повлекло за собой выплату излишних средств на оплату дополнительных оплачиваемых выходных дней, виновные лица возмещают причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

20. Родитель (опекун, попечитель) обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней.