

УДК 349.23/.24

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЧЛЕНОВ СЕМЬИ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ РЕБЕНКА-ИНВАЛИДА ПО ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВАМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

В. О. Самсонова

Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург

Проводится сравнительный анализ трудовых гарантий членов семьи ребенка-инвалида по законодательствам Российской Федерации и Республики Казахстан. Предметом рассмотрения стали нормы Трудового кодекса РФ и Трудового кодекса Республики Казахстан, вступившего в действие с 1 января 2016 г., затрагивающие права и законные интересы работников, воспитывающих детей-инвалидов (условия труда и отдыха, прекращения трудовых отношений). Также проводится сопоставление действующих в настоящее время норм Трудового кодекса Республики Казахстан с положениями утратившего с 1 января 2016 г. Трудового кодекса Республики Казахстан. По результатам проведенного исследования были отмечены сходные нормы исследуемых кодексов и рассмотрены их отличительные особенности. Анализ законодательства позволил автору предложить рекомендации по совершенствованию отдельных норм трудовых кодексов исследуемых стран.

***Ключевые слова:** труд, гарантии в сфере труда, условия труда, дети-инвалиды, родители, основной и дополнительный отпуск, прекращение трудового договора, дополнительные выходные дни, получение согласия на работу при определенных условиях.*

С 1 января 2016 г. в Республике Казахстан введен в действие новый Трудовой кодекс¹, в связи с чем с учетом длительности исторических контактов в сфере трудовых правоотношений между Россией и Казахстаном представляет особый интерес, на наш взгляд, сравнение трудового законодательства. При этом с практической точки зрения немаловажным будет сопоставление Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) и его предшественника, тем более что принятие первого сопровождалось бурными обсуждениями в казахстанском обществе.

В рамках данной работы интерес представляет исследование трудовых кодексов этих двух государств в части закрепления трудовых гарантий для работников, воспитывающих детей-инвалидов, и их оценка с позиции защиты означенной категории работников.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V ЗПК// Казахстанская правда. 2015. № 226 (28102). 25 нояб. [электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710 (дата обращения 15.01.2016).

Как справедливо подчеркивает Н.П. Слугина, «выполнение работником наряду с трудовыми еще и семейных обязанностей является объективно необходимым основанием для наделения его специальным правовым статусом»².

Тем более, на наш взгляд, таким специальным правовым статусом должны быть наделены работники, воспитывающие детей-инвалидов.

Сразу следует оговориться, что ни в Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ)³, ни в ТК РК не имеется отдельных глав, посвященных труду работников, воспитывающих детей-инвалидов. Нормы, регулирующие труд данной категории работников, можно обнаружить в различных главах кодексов.

В настоящее время в России особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящен раздел XII ТК РФ, содержащий 16 глав и только в одной из них – главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» - содержится 5 статей, посвященных отдельным условиям труда работников, воспитывающих ребенка-инвалида (ст. 259, 261, 262, 262.1 и 263 ТК РФ). Остальные нормы закреплены в разделе IV ТК РФ (ст. 93, 96 ТК РФ).

В ТК РК вопросам труда работников, воспитывающих детей-инвалидов, посвящены три главы кодекса – гл. 4 «Трудовой договор» (ст. 54 ТК РК), гл. 6 «Рабочее время» (ст. 76 ТК РК) и гл. 11 «Гарантии и компенсационные выплаты» (ст. 127 ТК РК).

Условия труда. В соответствии со ст. 93 ТК РФ на работодателя возложена обязанность установления неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата *труда* работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. В то же время работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав⁴.

² Слугина Н.П. Правовая защита работников с семейными обязанностями в сфере труда и социального обеспечения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 8.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1(ч.1). Ст. 3.

⁴ Тарасенкова А.Н. Льготные категории граждан: социальная помощь. М.: ЗАО «Библиотечка РГ», 2014 [электронный ресурс]. URL:<http://home.garant.ru/#/document/57519928/paragraph/1813:2> (дата обращения 15.01.2016).

При этом ТК РК (ст. 70) допускает возможность осуществления работы на условиях неполного рабочего времени по их письменному заявлению только для беременных женщин, одного из родителей (усыновителей, удочерителей), имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет, и работника, проходящего профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (по соглашению с работодателем).

В Трудовом кодексе Республики Казахстан, действовавшем до 1 января 2016 г., предусматривалось, что работодатель по письменному заявлению работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставляет ему режим неполного рабочего времени (ст. 189).

Однако следует оговориться, что новый ТК РК предусматривает норму, оговаривающую, что при заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по письменному соглашению между работником и работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время.

Безусловно, право работников, воспитывающих детей-инвалидов, на работу в режиме неполного рабочего времени, является немаловажной трудовой гарантией, но, как правильно указано Е.Г. Азаровой, «матери малолетних детей, даже получившие работу, например, с неполной занятостью, вряд ли смогут обеспечить за счет оплаты труда их и свои потребности»⁵.

В обоих государствах в кодексах закреплено положение о необходимости получения работодателем у работника, воспитывающего ребенка-инвалида, письменного согласия на работу в ночное время (ст. 96, 259 ТК РФ и ст. 76 ТК РК).

Однако в России законодатель дополнительно закрепил в законе, что работать таким лицам в ночное время возможно только в случае, если такая работа не запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Кроме того, работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Между тем вызывает вопрос позиция российского законодателя, предписывающая необходимость ознакомления работника, воспитывающего ребенка-инвалида, с правом отказаться от работы в ночное время без удостоверения данного действия своей подписью, в то

⁵ Азарова Е.Г. Правовое регулирование социального обеспечения женщин и детей (демографический аспект) // Журнал российского права. 2015. № 10 [электронный ресурс]. URL: <http://home.garant.ru/#/document/57356937/1:4> (дата обращения 15.01.2016).

время как с правом отказаться от сверхурочной работы и работы в выходные дни такие работники должны быть ознакомлены под роспись.

На этот диссонанс обращал внимание и Р.Н. Жаворонков⁶.

Такая коллизия, на наш взгляд, требует внесения изменений в ТК РФ.

Согласно ст. 77 ТК РК привлечение любого работника к сверхурочным работам допускается только с его письменного согласия, за исключением экстренных случаев, оговоренных в п. 2 этой статьи.

В ранее действующем Трудовом кодексе Республики Казахстан (ст. 187) определялось, что работодатель не вправе привлекать работника, воспитывающего ребенка-инвалида, к сверхурочной работе без его письменного согласия, если на основании медицинского заключения ребенок нуждается в осуществлении постоянного ухода.

В то же время норма ст.127 ТК РК, предусматривающая порядок оплаты сверхурочной работы, дополнена нормой, что по соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы. Кроме того, в ней определено, что в трудовом или коллективном договоре и (или) акта работодателя оплата за сверхурочную работу может быть выше установленного кодексом минимума.

В Российской Федерации работодатель обязан получить письменное согласие на привлечение работника, воспитывающего ребенка-инвалида, к сверхурочным работам (ст. 259 ТК РФ), и выполнять такую работу он может только в случае, если она не запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Кроме того, работник работодателем должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Аналогичная позиция (ст. 259 ТК РФ) закреплена в отношении работников, воспитывающих ребенка-инвалида, при направлении в служебные командировки, привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок выдачи медицинского заключения установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 02.05.2012 г. № 441н⁷.

⁶ Жаворонков Р.Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации: дис. ... д-ра юр. наук. М., 2014. С. 194.

⁷ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 02.05.2012 г. № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» // Российская газета. 2012. № 127. 6 июня.

Кроме того, из ТК РФ исчезло упоминание о гарантиях, предоставляемых работникам, имеющим детей, являющихся инвалидами с детства, до достижения ими возраста 18 лет. Данная поправка связана с ошибкой, имеющей место в первоначальной редакции ТК РФ⁸.

В Республике Казахстан (ст. 85 ТК РК) определяется, что работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных ст. 86 ТК РК, и работников, работающих по графику сменности (графику вахт).

В то же время, в ТК РК (ст. 109) сокращен гарантированный минимум оплаты работы в выходные и праздничные дни с двойного размера исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 128 Трудового кодекса Республики Казахстан), до полуторного.

Расторжение трудового договора. Представляется весьма интересным с научной точки зрения вопрос о трудовых гарантиях работников, воспитывающих детей-инвалидов при прекращении трудовых отношений с работодателем.

В ст. 261 ТК РФ оговорено, что по инициативе работодателя не допускается расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, или с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, специально оговоренным в ТК РФ).

К таковым отнесены, например, ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, и т.д.

В ТК РК вопросам расторжения трудового договора с работником, воспитывающим ребенка-инвалида, по инициативе работодателя, посвящена ст. 54.

⁸ Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л. Гейхман. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2013 [электронный ресурс]. URL: <http://home.garant.ru/#/document/57625570/paragraph/1:9> (дата обращения 15.01.2016).

Согласно ее положениям, расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за сокращения численности или штата работников, снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, не допускается с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида до восемнадцати лет, и иными лицами, воспитывающими их без матери.

Таким образом, сформулированный российским законодателем перечень субъектов, имеющих приоритет при оставлении на работе, несколько шире, чем в казахском законе.

Право на отпуск. На наш взгляд, немаловажной гарантией российского трудового законодательства стала введенная летом 2015 г. в ТК РФ норма ст. 262.1, предусматривающая возможность одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида, воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском в удобное для него время.

В ТК РК такой гарантии не установлено.

Обращает на себя внимание и то обстоятельство, что в ТК РК (ст. 88) определено, что основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено этим кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

В России величина такого отпуска составляет двадцать восемь календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Кроме того, в ст. 263 ТК РФ предусмотрено, что работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Примечательно, что в ТК РФ также нашло закрепление положение о гарантиях предоставления дополнительного выходного дня для членов семьи, воспитывающих ребенка-инвалида.

Согласно положений ТК РФ (ст.262) 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

В ТК РК закрепляется возможность определения в трудовом или коллективном договоре возможности установления дополнительных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков. Вопрос о предоставлении дополнительных оплачиваемых дней в кодексе не разрешен.

Таким образом, ТК РФ устанавливает более высокий по сравнению с ТК РК уровень защиты работников, воспитывающих детей-инвалидов.

Анализ ТК РК позволяет с уверенностью сказать, что в его основе разработчиками заложен принцип, допускающий предоставление тех или иных гарантий для работников, воспитывающих детей-инвалидов, при достижении договоренностей между работником (представителями работника) и работодателем, отражаемых в трудовом или коллективном договоре. Упор делается на то, что профсоюзы вместе с работодателем утверждают проект коллективного договора и на его базе подписываются индивидуальные трудовые договора.

Нам представляется, что такая позиция законодателей несколько преждевременна, поскольку в Республике Казахстан еще до конца не отработано заключение коллективных договоров. В малом бизнесе и среднем бизнесе, являющимися базовыми в республике, такие формы практикуются крайне редко.

В связи с этим, на наш взгляд, абсолютно верным является мнение Р.Л. Суняевой, подчеркивавшей, что «все льготы подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности (частной, государственной, муниципальной, а также собственности общественных объединений или организаций) используется труд»⁹.

Мы считаем, что разработчики ТК РК должны перенять положительный опыт России и в обязательном порядке включить в кодекс нормы, предусматривающие для работников, воспитывающих детей-инвалидов, возможность предоставления ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы и гарантии предоставления дополнительного выходного дня.

Предлагаем ввести в ТК РФ и ТК РК специальные главы, посвященные правовому регулированию труда работников, воспитывающих ребенка-инвалида, с отражением в них системы льгот данной категории работников (условия труда и отдыха, оплаты труда и т.д.), что позволит систематизировать весь массив прав и обеспечит наибольшее их исполнение со стороны работодателя.

⁹ Суняева Р.Л. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Гражданин и право. 2007. № 6 [электронный ресурс]. URL: <http://www.garant-e.ru/index.php/article/archive/789> (дата обращения 15.01.2016).

Список литературы

1. Азарова Е.Г. Правовое регулирование социального обеспечения женщин и детей (демографический аспект) // Журнал российского права. 2015. № 10 [электронный ресурс]. URL: <http://home.garant.ru/#/document/57356937/1:4> (дата обращения 15.01.2016).
2. Жаворонков Р.Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации: дис. ... д-ра юр.наук. М., 2014.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009.
4. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учеб. пособие. М.: Проспект, 2011.
5. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л. Гейхман. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2013 [электронный ресурс]. URL: <http://home.garant.ru/#/document/57625570/paragraph/1:9> (дата обращения 15.01.2016).
6. Слугина Н.П. Правовая защита работников с семейными обязанностями в сфере труда и социального обеспечения: автореф. дис. ... канд. юр. наук. М., 2007.
7. Суняева Р.Л. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Гражданин и право. 2007. № 6. [электронный ресурс]. URL: <http://www.garant-e.ru/index.php/article/archive/789> (дата обращения 15.01.2016).
8. Тарасенкова А.Н. Льготные категории граждан: социальная помощь. М.: ЗАО «Библиотечка РГ», 2014 [электронный ресурс]. URL: <http://home.garant.ru/#/document/57519928/paragraph/1813:2> (дата обращения 15.01.2016).
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V ЗРК // Казахстанская правда. 2015. № 226 (28102). 25 нояб. [электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710 (дата обращения 15.01.2016).
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1(ч.1). Ст. 3.
11. Трудовое право Российской Федерации: учебник / под ред. М.Б. Смоленского. Е.Е. Тонкова, М.В. Мархгейма, И.А.Грабовского. Ростов-на-Дону: Феникс, 2011.

**SPECIAL GUARANTEES OF FAMILY MEMBERS UPBRINGING
A DISABLED CHILD ACCORDING TO THE LABOR
LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION
AND THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

V. O. Samsonova

Ural State Law University

A comparative analysis of labor guarantees of family members, upbringing a disabled child according to legislation of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan is given in this article. The subject matter are the norms of labor legislation of the RF and Kazakhstan, which has come into force on the 1st of January 2016 and affect rights and legal interests of employees, upbringing a disabled child (labor and rest conditions, employment termination). The article also provides a comparison of current labor legislation norms of Kazakhstan and the Labor code of the republic of Kazakhstan, which has ceased to be in force on the 1st of January 2016. Based on the results of the research conducted, the author notes similar norms of the investigated codes and describes their differential peculiarities. The legislation analysis allowed the author to v in the Labor codes of the investigated countries.

***Keywords:** labor, labor guarantees, labor conditions, disabled children, parents, basic and additional leave, employment termination, additional day-offs, work consent obtaining under certain conditions.*

Об авторе

САМСОНОВА Виктория Олеговна - соискатель Уральского государственного юридического университета, федеральный судья Рославльского городского суда Смоленской области, e-mail: vogorchakova@yandex.ru

SAMSONOVA Victoria - competitor of the Urals State Law University federal judge of Roslavl city court of the Smolensk region, e-mail: vogorchakova@yandex.ru vogorchakova@yandex.ru

Самсонова В.О. Специальные гарантии членов семьи, воспитывающих ребенка-инвалида по трудовым законодательствам Российской Федерации и Республики Казахстан // Вестник ТвГУ.Серия: Право. 2016. № 3. С. 83 – 91.