

Дополнительные трудовые гарантии для одиноких родителей

В феврале 2024 года внесены изменения в статью 261 Трудового кодекса РФ, предоставляющий дополнительные трудовые гарантии для одиноких родителей.

С учетом внесенных в статью изменений трудовым законодательством установлен запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 16 лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- с лицом, воспитывающим ребенка в возрасте до 3 лет без матери;
- с лицом, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
- с лицом, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет без матери;
- с законным представителем, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- с законным представителем, являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3-х и более детей в возрасте до 14 лет, если другой законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

Одинокая мать – женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию своих детей (родных или усыновленных), то есть воспитывающая их без отца, в частности, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в местах лишения свободы, уклоняется от воспитания детей.

Лицом, воспитывающим ребенка без матери, может являться отец ребенка, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) ребенка, когда мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в местах лишения свободы, уклоняется от воспитания детей.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с перечисленными категориями работников допускается в следующих случаях:

- ликвидация работодателя-организации;
- прекращение деятельности работодателя-ИП;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

- неоднократное грубое нарушение руководителем или его заместителем организации (филиала, представительства) своих трудовых обязанностей;

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- применение, совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- совершение работником действий, в т.ч. непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, если такие действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.