

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ



Государственная Дума ФС РФ
Дата 19.06.2024 13:27
№651123-8; 1.1

19 июня 2024 г.

№ _____

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации
В.В. ВОЛОДИНУ

Уважаемый Вячеслав Викторович!

В соответствии со статьей 104 Конституции Российской Федерации направляю проект федерального закона «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации в части усовершенствования механизма защиты прав женщин с семейными обязанностями», вносимый в Государственную Думу в порядке реализации права законодательной инициативы.

Приложения:

проект федерального закона на 2 л.;
пояснительная записка к проекту федерального закона на 6 л.;
перечень актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием федерального закона на 1 л.;
финансово-экономическое обоснование к проекту федерального закона на 1 л.;
копии текста законопроекта и сопроводительных документов на магнитном носителе.

С.М. Миронов

М.Г. Делягин

О.А. Нилова

Я.В. Лантратова

Д.Г. Гусев

Вносится депутатами
Государственной Думы
С.М. Мироновым
М.Г. Делягиным
О.А. Ниловым
Д.Г. Гусевым
Я.В. Лантратовой

Проект № 651123-8

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации в части усовершенствования механизма защиты прав женщин с семейными обязанностями

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002 N 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2012, N 47, ст. 6399; 2015, N 27, ст. 3992) изменение, изложив часть вторую статьи 261 в новой редакции:

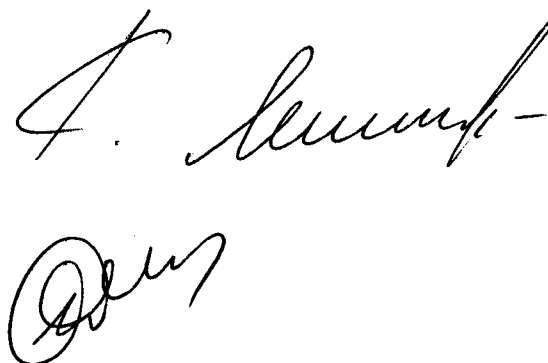
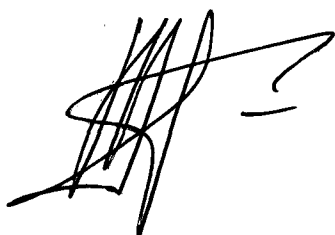
«В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении свидетельства о рождении ребенка - до достижения ребенком возраста трех лет, для матери ребенка-инвалида или инвалида с детства - до достижения ребенком возраста восемнадцати лет, для одинокой матери - до достижения ребенком возраста четырнадцати лет. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен в связи

с беременностью, 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, не закончившейся рождением ребенка, 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.».

Статья 2

Положения настоящего Федерального закона применяются к отношениям, возникшим до введения его в действие.

Президент
Российской Федерации



Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации в части усовершенствования механизма защиты прав женщин с семейными обязанностями»

Необходимость разработки поправок к статье 261 Трудового кодекса Российской Федерации продиктована наличием коллизии между основным законом страны и положениями Трудового кодекса на протяжении последних 20 лет.

Действующая редакция части второй статьи 261 Трудового кодекса представляется недостаточно проработанной с точки зрения реализации основных конституционных принципов Российской Федерации как социального государства, что приобретает особую значимость в виду проведенной в 2020 году конституционной реформы.

Конституция РФ, как высший законодательный акт Российской Федерации, защищает права своих граждан и в тех случаях, когда низшие по иерархии правовые акты, не соответствуют основному закону страны. В соответствии с ч. 1 ст. 19 Конституции Российской Федерации все равны перед законом. Таким образом, женщины с семейными обязанностями, работающие как на основании бессрочного, так и на основании срочного трудового договора, должны быть равны в своих правах для полноценной защиты материнства и детства. Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на защиту от безработицы. Несмотря на это, при рождении ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора в настоящее время производится в день окончания отпуска по беременности и родам. Трудовой кодекс РФ, входя в конфронтацию с Конституцией, не устанавливает обязанности работодателя продлевать срочный трудовой договор с лицами, имеющими детей в возрасте до трех лет, до достижения ребенком указанного возраста.

До 1 февраля 2002 года, т.е. даты вступления в действие нового Трудового кодекса, в прежнем Кодексе законов о труде существовала норма

статьи 170 «Гарантии при приеме на работу и увольнении беременных женщин и работников, имеющих несовершеннолетних детей», где во второй части устанавливались предусмотренные Конституцией гарантии для матерей новорожденных детей, работающих в т.ч. по срочным трудовым договорам: *«Увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей - инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных работников осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта)»*. Однако, из нового Трудового кодекса данное положение по неясным причинам было исключено.

До 2015 года, согласно действовавшей на тот момент редакции части второй ст. 261 ТК (отчасти воспроизводящей 170 ст. КЗоТ), ситуация регламентировалась еще менее гуманным образом. Срок действия срочного договора продлевался лишь до даты рождения ребенка. На следующий день после рождения ребенка руководитель предприятия получал полное право уволить сотрудницу, так как срок соглашения подошел к концу.

Согласно нормам ФЗ №201 от 29.06.2015, действующего в настоящее время, срок договора теперь продлевается до момента окончания отпуска по беременности (т.е. 70 дней до родов и 56 дней после них, но в случае осложнений добавляется еще 14 дней на восстановление здоровья матери и ребенка).

Получается, что женщина, работавшая по срочному трудовому договору и не имеющая иных источников дохода, кроме собственного заработка, с новорожденным ребенком на следующий день после увольнения

должна искать себе новую работу, чтобы обеспечить возможность выживания для себя и своего ребенка.

Такая парадоксальная ситуация, делающая женщину с новорожденным ребенком, работающую по срочному трудовому договору в организации, которая не прекратила свою деятельность и имеет возможность трудоустройства последней в штат на имеющиеся вакантные должности, безработной, противоречит самой сути конституционных основ российского государственного строя.

В ст.67 новой редакции Конституции декларируется: «Дети являются важнейшим достоянием Российской Федерации. Государство создает условия, способствующие всестороннему духовному, нравственному, интеллектуальному и физическому развитию детей...». Конституционные нормы о защите материнства, детства и семьи (ст.38) составляют конституционную основу государственной поддержки семьи в Российской Федерации и являются обязательным условием реализуемой государственной политики.

При увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора работодатель, согласно выше упомянутой норме, не обязан принимать во внимание дополнительные гарантии, установленные трудовым законодательством для отдельных случаев увольнения работников по инициативе работодателя в т.ч. и для матерей с новорожденными детьми. Действующим Трудовым кодексом РФ не предусмотрена обязанность работодателя продлить срочный трудовой договор с матерью, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, до достижения ребенком указанного возраста.

Статьями 255 и 256 ТК предусмотрено, что за сотрудницей, уходящей в декретный отпуск, должно сохраняться место работы и среднемесячная заработная плата. Увольнять такую категорию работников незаконно и наказуемо. Тем не менее, эти гарантии не распространяются на женщин, работающих по срочному договору.

261 статья ТК излагает запрет на увольнение работницы, пребывающей в отпуске по уходу за младенцем. Но ст.77 говорит о том, что если женщиной во время поступления на работу был подписан срочный договор, то ее увольнению не мешает даже уход в декрет. Процедура увольнения в этой ситуации предусматривает письменное предупреждение сотрудницы за 3 дня до прекращения действия договора.

С 1 января 2023 года Пенсионный фонд России и Фонд социального страхования были объединены в Единый государственный внебюджетный Социальный фонд России. Таким образом, выплаты работающим на основании договоров, заключенных на неопределенный срок, матерям новорожденных детей, и выплаты безработным, которыми стали матери детей, чей срочный контракт истек во время беременности, в настоящее время осуществляются из одного источника: только в разных объемах. По общему правилу, размер пособия по уходу за ребенком для женщин, работающих по бессрочному трудовому договору, составляет 40 % от среднего заработка. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет для безработных женщин составляет всего 9 227,24 р. Право на получение этой суммы имеет как женщина, которая никогда не работала, не осуществляла платежи в бюджет и внебюджетные фонды, так и женщина, имеющая многолетний стаж работы, уволенная в связи с отсутствием пролонгации срочного договора (т.е. в виду того, что по истечении больничного листа в связи с беременностью и родами с ней не был заключен новый срочный договор или договор на неопределенный срок).

Статьей 15 Конституции провозглашено, что Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию

Российской Федерации и законы. Соответственно при любой коллизии применению подлежат нормы Конституции РФ. Положения части второй статьи 261 ТК РФ противоречат Конституции РФ, поскольку исключают возможность пользоваться гарантией от увольнения матерью новорожденного ребенка.

Конституционные нормы о защите материнства, детства и семьи (ст.38) составляют конституционную основу государственной поддержки семьи в Российской Федерации и являются обязательным условием реализуемой государственной политики. Президент России Владимир Владимирович Путин неоднократно заявлял о том, что в стране необходимо наращивать усилия по поддержке материнства и детства, поскольку «поддержка материнства и детства — безусловный государственный приоритет и важная общенациональная цель».

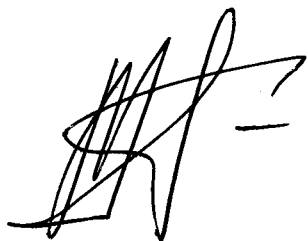
Действующая в настоящее время редакция части второй статьи 261 ТК РФ противоречит не только Конституции РФ, но и вектору, заданному Президентом РФ, как гарантом Конституции.

По оценке Росстата, численность постоянного населения Российской Федерации на 1 января 2024 года составила 146,1 миллиона человек. С начала 2023 года естественная убыль населения составила более чем полмиллиона человек. По сравнению с январем 2023 года отрицательная динамика выросла на 21,9 %, что является своего рода рекордом. И при такой остром демографическом кризисе забота о матерях с детьми – есть наиболее важная задача с целью дальнейшего народосбережения нашей страны.

Принятие настоящего проекта закона, приводящего норму статьи 261 Трудового кодекса в соответствие с действующей Конституцией и уравнивающего в правах женщин с семейными обязанностями, работающими как на основании договоров, заключенных на неопределенный срок, так и на основании срочных договоров, должно способствовать исправлению сложившейся на протяжении последних 22 лет после вступления в силу

Трудового кодекса РФ коллизионной ситуации в сфере предоставления гарантированных государством социальных льгот и компенсаций для женщин с семейными обязанностями, а также сможет повлиять на улучшение демографической ситуации в стране.

Законопроект не затрагивает сфер реализации государственных программ Российской Федерации и не оказывает влияния на достижение их целей. Законопроект не затрагивает отношений, связанных с реализацией Договора о Евразийском экономическом союзе, а также иных международных договоров Российской Федерации.



ПЕРЕЧЕНЬ

федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием проекта федерального закона «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации в части усовершенствования механизма защиты прав женщин с семейными обязанностями»

Принятие проекта федерального закона «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации в части усовершенствования механизма защиты прав женщин с семейными обязанностями» не потребует признания утратившими силу, приостановления, изменения или принятия других федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.



ФИНАНСОВО - ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 261
Трудового кодекса Российской Федерации в части усовершенствования
механизма защиты прав женщин с семейными обязанностями»

Принятие проекта федерального закона «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации в части усовершенствования механизма защиты прав женщин с семейными обязанностями» может потребовать дополнительных расходов, покрываемых за счет средств федерального бюджета. Расчет предлагается произвести Правительству Российской Федерации.

С. Минин

В. Минин

А. Минин

Н. Минин

В. Минин