**Глава 41. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

**ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

**Статья 253. Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах**

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100439&field=134&date=25.06.2024) от 02.07.2021 N 311-ФЗ)  |

Обеспечение охраны здоровья женщин осуществляется путем ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки).

Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100010&field=134&date=25.06.2024).

[Перечни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096&dst=100010&field=134&date=25.06.2024) производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет**

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.

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 ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101208&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

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

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&dst=100929&field=134&date=25.06.2024) от 25.11.2013 N 317-ФЗ)  |

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.

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101209&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

**Статья 255. Отпуска по беременности и родам**

|  |
| --- |
| Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 255 ТК РФ - [Отпуск по беременности и родам. Основные понятия и общие положения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=14&dst=100013&field=134&date=25.06.2024)  |

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435118&dst=100177&field=134&date=25.06.2024) листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае [осложненных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=14495&dst=100005&field=134&date=25.06.2024) 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.

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101210&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

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

**Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком**

|  |
| --- |
| Путеводитель по трудовым спорам. Вопросы применения ст. 256 ТК РФ - [Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работница в период отпуска по уходу за ребенком приступила к работе на условиях неполного рабочего времени](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=15&dst=100454&field=134&date=25.06.2024) - [Правомерно ли увольнение работника за прогул при самовольном использовании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=112&date=25.06.2024)  |

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты [пособия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&dst=100027&field=134&date=25.06.2024) по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

|  |
| --- |
| (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101212&field=134&date=25.06.2024), от 19.12.2023 [N 614-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464800&dst=100010&field=134&date=25.06.2024))  |

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](#p35) 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.

|  |
| --- |
| (часть третья в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464800&dst=100011&field=134&date=25.06.2024) от 19.12.2023 N 614-ФЗ)  |

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).

|  |
| --- |
| (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101213&field=134&date=25.06.2024), от 21.07.2014 [N 216-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451757&dst=100650&field=134&date=25.06.2024), от 14.02.2024 [N 12-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469658&dst=100009&field=134&date=25.06.2024))  |

**Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

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.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в [части первой](#p44) настоящей статьи, 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=199420&dst=100011&field=134&date=25.06.2024) предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

**Статья 258. Перерывы для кормления ребенка**

|  |
| --- |
| Готовые решения. Вопросы применения ст. 258 ТК РФ - [Как предоставляются перерывы для кормления ребенка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=59950&dst=100048&field=134&date=25.06.2024)  |

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101214&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

**Статья 259. 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**

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101216&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

|  |
| --- |
| Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 259 ТК РФ - [Проверка наличия запрета на направление работника в служебную командировку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=189&dst=100575&field=134&date=25.06.2024) - [Запрос согласия на направление в служебную командировку отдельных категорий работников, воспитывающих детей, а также осуществляющих уход за больными членами семьи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=189&dst=100295&field=134&date=25.06.2024)  |

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и [нерабочие праздничные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=102376&field=134&date=25.06.2024) 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.

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101217&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

|  |
| --- |
| КонсультантПлюс: примечание. Ч. 3 ст. 259 (в ред. [ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&dst=100016&field=134&date=25.06.2024) от 07.10.2022 N 376-ФЗ) [распространяется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&dst=100037&field=134&date=25.06.2024) на правоотношения, возникшие с 21.09.2022.  |

Гарантии, предусмотренные [частью второй](#p67) настоящей статьи, 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=463355&dst=616&field=134&date=25.06.2024) 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.

|  |
| --- |
| (в ред. Федеральных законов от 19.11.2021 [N 372-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400713&dst=100013&field=134&date=25.06.2024), от 07.10.2022 [N 376-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&dst=100016&field=134&date=25.06.2024), от 25.12.2023 [N 642-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465448&dst=100012&field=134&date=25.06.2024))  |

**Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101220&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101221&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

**Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора**

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=137649&dst=100009&field=134&date=25.06.2024) от 12.11.2012 N 188-ФЗ)  |

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101222&field=134&date=25.06.2024) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  |

|  |
| --- |
| Путеводитель по трудовым спорам. Вопросы применения ст. 261 ТК РФ - [Правомерно ли увольнение по сокращению одинокой матери](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=49&date=25.06.2024) - [Правомерно ли увольнение в связи с истечением срока трудового договора в период отпуска по уходу за ребенком](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=66&date=25.06.2024) - [Правомерно ли увольнение по сокращению многодетного отца - единственного кормильца ребенка до трех лет в семье с малолетними детьми](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=50&date=25.06.2024)  |

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

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=137649&dst=100011&field=134&date=25.06.2024) от 12.11.2012 N 188-ФЗ)  |

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.

|  |
| --- |
| (часть вторая в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=181824&dst=100010&field=134&date=25.06.2024) от 29.06.2015 N 201-ФЗ)  |

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256&field=134&date=25.06.2024) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=99661&dst=100004&field=134&date=25.06.2024) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=496&field=134&date=25.06.2024), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100594&field=134&date=25.06.2024) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100602&field=134&date=25.06.2024), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100604&field=134&date=25.06.2024) или [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=504&field=134&date=25.06.2024) или [пунктом 2 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=101889&field=134&date=25.06.2024) настоящего Кодекса).

|  |
| --- |
| (в ред. Федеральных законов от 12.11.2012 [N 188-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=137649&dst=100012&field=134&date=25.06.2024), от 14.02.2024 [N 12-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469658&dst=100010&field=134&date=25.06.2024))  |

**Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами**

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433225&dst=100009&field=134&date=25.06.2024) от 05.12.2022 N 491-ФЗ)  |

|  |
| --- |
| Путеводители по кадровым вопросам и трудовым спорам. Вопросы применения ст. 262 ТК РФ Путеводитель по кадровым вопросам: - [Дополнительные выходные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=280&dst=100038&field=134&date=25.06.2024) Путеводитель по трудовым спорам: - [Правомерно ли увольнение работника за прогул, если он самовольно использовал дополнительные выходные для ухода за ребенком-инвалидом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=115&date=25.06.2024)  |

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464265&dst=23&field=134&date=25.06.2024). [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100012&field=134&date=25.06.2024) предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

**Статья 262.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов**

|  |
| --- |
| (введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182626&dst=100008&field=134&date=25.06.2024) от 13.07.2015 N 242-ФЗ)  |

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.

**Статья 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей**

|  |
| --- |
| (введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=308718&dst=100008&field=134&date=25.06.2024) от 11.10.2018 N 360-ФЗ)  |

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 ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378677&dst=100008&field=134&date=25.06.2024) от 09.03.2021 N 34-ФЗ)  |

**Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами**

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400712&dst=100009&field=134&date=25.06.2024) от 19.11.2021 N 373-ФЗ)  |

|  |
| --- |
| Готовые решения. Вопросы применения ст. 263 ТК РФ - [Имеет ли женщина с детьми право на отпуск без сохранения зарплаты в удобное для нее время, и если да, то в каких случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=48620&date=25.06.2024)  |

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

|  |
| --- |
| (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101231&field=134&date=25.06.2024), от 19.11.2021 [N 373-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400712&dst=100010&field=134&date=25.06.2024))  |

**Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности**

|  |
| --- |
| (введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=337346&dst=100013&field=134&date=25.06.2024) от 12.11.2019 N 372-ФЗ)  |

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;

|  |
| --- |
| КонсультантПлюс: примечание. Размер повышения оплаты труда, установленный в соответствии с абз. 4 ст. 263.1, не может быть снижен по сравнению с размером повышения оплаты труда, установленным на 23.11.2019 (ФЗ от 12.11.2019 [N 372-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=337346&dst=100019&field=134&date=25.06.2024)).  |

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

**Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери**

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.

|  |
| --- |
| (в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400713&dst=100015&field=134&date=25.06.2024) от 19.11.2021 N 372-ФЗ)  |

**Статья 264.1. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий**

|  |
| --- |
| (введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=473948&dst=100009&field=134&date=25.06.2024) от 06.04.2024 N 70-ФЗ)  |

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=496&field=134&date=25.06.2024), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100594&field=134&date=25.06.2024) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100602&field=134&date=25.06.2024), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100604&field=134&date=25.06.2024) или [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=504&field=134&date=25.06.2024) или [пунктом 2 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=101889&field=134&date=25.06.2024) настоящего Кодекса).