

Секция «Юриспруденция»

**Вопросы реализации ст. 325 Трудового кодекса для женщин, проживающих в районах Крайнего Севера, находящихся в отпуске по беременности и родам, а так же лиц в отпуске по уходу за ребенком.**

***Викулова Татьяна Александровна***

*Студент*

*Северо-Восточный государственный университет, Факультет гуманитарных и социальных наук, Магадан, Россия*

*E-mail: anya\_vikulova@mail.ru*

Курс на максимальное обеспечение прав лиц с семейными обязанностями, защита материнства и семьи, достижение наиболее полной гарантированности прав ребенка являются важнейшими условиями решения стоящих перед современной Россией задач в сфере социальной защищенности граждан, демографии, реализации концепции правового и социального государства. Президент РФ в своих ежегодных посланиях Федеральному Собранию неоднократно ставил разрешение указанных вопросов как приоритеты внутренней политики [6].

Конституция РФ в ст. 38 закрепляет, что «материнство и детство, семья находятся под защитой государства».

Важнейшей гарантией этой нормы являются ст. 255, 256 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), устанавливающие право женщин на отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком. Особое значение данная норма приобретает при ее комплексном анализе, что позволяет утверждать, что ее фактическое содержание направленно, в том числе, на наилучшее обеспечение прав и законных интересов ребенка (т.к. она обеспечивает его здоровье и всесторонне развитие, что особо значимо на первых годах жизни).

В тоже время, реальное правоприменение выявляет существенные недоработки отечественного законодателя, пробелы и коллизии права, в рассматриваемой сфере.

Одной из наиболее ярких, сложных и социально значимых проблем является реализация статьи 325 ТК РФ, в которой определено право работников, в том числе женщин, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных местностях на компенсацию им и их иждивенцам, в том числе несовершеннолетним детям, оплаты расходов на проезд к месту провидения отпуска и обратно.

Указанная норма декларирует право на компенсацию расходов для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета (бюджетов субъектов или муниципальных образований). Данное право возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, т.е. по истечении шести месяцев работы у работодателя [1] и прямо не обязывает работника использовать возникшее право исключительно в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска.

Т.е. действующая редакция ст. 325 ТК РФ сама по себе не содержит ограничений на компенсацию оплаты проезда в период использования работником иных видов отпуска. Исходя из ее буквального толкования, женщина, находясь в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком, может воспользоваться своим правом на компенсацию расходов на проезд к месту отдыха и обратно, если на этот момент

у нее возникло право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Именно так данное право разъясняется и п. 40 Приказа Минтруда РСФСР [3], но при этом он не учитывается работодателем при возникновении подобных ситуаций. Это связано с тем, что в настоящее время, порядок реализации вышеназванной нормы установлен Правительством РФ в Правилах компенсации указанных расходов [2]. П. 2 Правил закрепляет, что компенсация оплаты стоимости проезда производится к месту ежегодного оплачиваемого отпуска и только в его пределах, исключая при этом иные виды отпуска.

Таким образом, лица, во время отпуска по уходу за ребенком, лишаются права, продекларированного в ст. 325 ТК, и вынуждены выезжать в южные районы страны только в период ежегодного отпуска, который для работников Крайнего Севера длится 52 дня [1]. Тем самым нарушаются права не только таких лиц, но и их детей на компенсацию оплаты стоимости проезда к месту отдыха (оздоровления) и обратно, независимо от времени использования отпуска работником, как предусматривается в ст. 325 ТК РФ.

Женщины же, находящиеся в отпуске по беременности и родам, фактически лишаются права выезда из районов Крайнего Севера, т.к. декретный отпуск предоставляется на основании больничного листа и по своей сути не может быть прерван или перенесен. При этом она так же лишается права на выбор родильного дома на территории России, предоставленного вместе с родовым сертификатом [4].

Невозможность оплаты проезда работнику в период отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком исключает и возможность предоставления соответствующей компенсации и всем иждивенцам такого работника.

Особая актуальность данной проблемы для районов Крайнего Севера заключается в:

остром дефиците врачей-специалистов (акушеров, гинекологов, педиатров и т.п.), что не позволяет матери и ребенку получить необходимые медицинские услуги в надлежащем качестве;

высокой стоимости авиабилетов (от 14 до 60 тыс. рублей в одну сторону), т.к. авиатранспорт зачастую является единственным средством сообщений в указанных регионах, что, в том числе, не позволяет обеспечить необходимый уровень качества жизни ребенка;

низком уровне оплаты труда, который в бюджетной сфере существенно ниже среднего и нередко составляет 8-10 тыс. рублей в месяц.

Государство предоставило отпуск по уходу за ребенком, который длится 18 месяцев, возможность выехать с детьми с целью отдыха и оздоровления в центральные (южные) районы страны, установило право компенсации расходов на оплату стоимости проезда, но ограничило эти гарантии рамками ежегодного отпуска.

Смысл такой политики непонятен автору.

Во-первых, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, который работник может взять временно прервав отпуск по уходу за ребенком, работодатель обязан выплатить отпускные средства, значительно превышающие ежемесячное пособие, которое он выплачивает при отпуске по уходу за ребенком, что уже по своей сути является весьма затратным.

Во-вторых, реализация статьи 325 ТК РФ именно в том смысле, что был заложен законодателем изначально, никаких дополнительных расходов бюджетов не требует, т.к. данные расходы являются плановыми. Использование права на компенсацию до-

роги во время отпуска по уходу за ребенком лишь пролонгирует время нахождения за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Считаем сложившуюся ситуацию не отвечающим основным направлениям государственной политики на современном этапе, концепции социального государства и законным интересам граждан.

Предлагаем министерству социального развития и здравоохранения принять соответствующие инструкции о порядке использования компенсации расходов к месту отдыха и обратно в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, предусмотрев реализацию установленного законом права.

### **Литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2011, с изм. от 15.12.2011) // "Российская газета N 256, 31.12.2001г.
2. Постановление Правительства РФ от 12.06.2008 N 455 (ред. от 17.12.2010) "О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных органах государственной власти (государственных органах) и федеральных казенных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей" // "Российская газета N 131, 20.06.2008 г.
3. Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2 (ред. от 11.07.1991, с изм. от 10.06.2009) "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами"
4. Письмо Минздравсоцразвития РФ от 26.05.2006 N 2740-ВС "О возможности выбора родильного дома (отделения) и женской консультации"
5. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 22.12.2011 // "Российская газета", N 290, 23.12.2011 г.