



Н.А. Постников\*

## СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ, И УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

**Аннотация.** В статье рассматривается целевое назначение социального отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, анализируется порядок предоставления, продолжительность данных видов социальных отпусков, уделяется внимание проблемным вопросам по исследуемой теме в современном законодательстве.

**Ключевые слова:** юриспруденция, социальный отпуск, отпуск по беременности и родам, материнский отпуск, родительский отпуск, уход за ребенком, декрет, законодательство, договор, продолжительность отпуска по уходу за ребенком.

Социальные отпуска предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. Специфика социальных отпусков заключается прежде всего в их целевом назначении, основаниях, условиях и порядке предоставления.

Социальный отпуск — это период времени, предоставляемый работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей.

Право работника на социальный отпуск не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа, а в случаях, предусмотренных ТК или коллективным договором, соглашением, — заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

В Рекомендации МОТ от 23 июня 1981 г. №165 «О равном обращении и равных возмож-

ностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями»<sup>1</sup> в п. 1 ст. 3 отмечалось: «Для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для работников мужчин и женщин одна из целей национальной политики каждого члена МОТ заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации...». Однако в России только с 25 сентября 1992 г. порядок и условия предоставления этого отпуска распространились на мужчин, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) детей (ст. 172-1 КЗОТ РФ).

В соответствии с действующей редакцией ТК РФ указанные рекомендации восприняты в ст. 263. Однако, по мнению автора, здесь следует отметить недостаток, заключающийся в том, что такой отпуск может быть предоставлен только в том случае, если он предусмотрен в коллективном договоре. Так как не во всех организациях заключаются коллективные договоры, применить ст. 263 затруднительно.

Законом установлены различные виды социальных отпусков, в том числе и по про-

<sup>1</sup> См.: Рекомендация Международной организации труда от 23 июня 1981 г. №165 о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями // Текст документа получен с официального сервера Международной Организации Труда [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)

© Постников Никита Александрович

\* Аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), начальник юридического отдела ООО «РентаСтройТехника»

[Ldrst@tandex.ru]

123995, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9.



должительности, и, соответственно, продолжительность бывает разной (если она установлена законодательно). Так что определение минимальной продолжительности зависит от конкретного вида социального отпуска (по беременности и родам, по уходу за детьми).

Согласно ст. 263 ТК РФ 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, 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.

Важнейшей гарантией, позволяющей сочетать работу с материнством, а также обеспечивающей защиту здоровья матери и ребенка, являются отпуска по беременности и родам. В соответствии со ст. 255 ТК РФ отпуск по беременности и родам установлен с целью охраны здоровья матери и новорожденного ребенка. Право на данный вид отпуска не зависит ни от стажа работы, ни от каких-либо других обстоятельств. Предоставление такого отпуска также предусмотрено Конвенцией МОТ №103 от 28 июня 1952 г. «Об охране материнства»<sup>2</sup>, в соответствии с которой каждая женщина, занятая на промышленных предприятиях, непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая надомниц, при предоставлении медицинского свидетельства имеет право на отпуск по беременности и родам, продолжительность которого не может быть менее 12 недель, в том числе не менее шести недель в послеродовой период. Во время отпуска по беременности и родам женщине выдается денежное пособие, размер которого устанавливается таким образом, чтобы обеспечить для самой женщины и ее ребенка хорошие, с точки зрения гигиены, жизненные условия и надлежащий уровень жизни. Российское за-

конодательство в полной мере соответствует требованиям МОТ<sup>3</sup>.

Согласно ст. 255 ТК РФ данный отпуск предоставляется женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных 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.

Специальные нормы правовой защиты установлены в отношении беременных женщин, работающих по срочному трудовому договору (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). Если срок окончания трудового договора приходится на период подтвержденной медицинской справкой беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Работница в этом случае приобретает право на отпуск по беременности и родам.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, должна по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если по окончании беременности женщина фактически продолжает работать, работодатель имеет право расторгнуть срочный трудовой договор в связи с истечением срока его действия. Таким правом работодатель пользуется в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Правоприменительная практика по реализации нормативных правовых актов, регулирующих рассматриваемый вид отпусков, выявляет недостатки и спорные моменты в их правовом регулировании. Так, В Конституционный Суд РФ обратилась гражданка с требованием признать положение абз. 2 ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» противоречащим Конституции РФ. Согласно данной норме матерям, уволенным в период отпуска по беременности и родам в связи с ликвидацией организации, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 1 500 руб. по уходу за первым ребенком и 3 000 руб. по уходу за вторым и последующими детьми. По мнению

<sup>2</sup> Конвенция Международной организации труда №103 об охране материнства (пересмотренная в 1952 г.) (Женева, 28 июня 1952 г.) // сборник «Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда». 1919–1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991.

<sup>3</sup> Заровнядный И.А. Отпуск по уходу за ребенком в вопросах и ответах // Главбух. 2005. №17. С. 59–63.



заявительницы, данная законодательная норма ставит в неравное положение женщин, уволенных в связи с ликвидацией организации в период декрета, с женщинами, уволенными по тому же самому основанию в период отпуска по уходу за ребенком, так как последние имеют право на получение пособия в размере 40% среднего заработка (абз. 4 ч. 1 ст. 15).

Конституционный Суд признал, что установленная Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» дифференциация порядка определения размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, предоставляемого матерям, уволенным в связи с ликвидацией организаций в период отпуска по беременности и родам после рождения ребенка, и матерям, уволенным по тому же основанию в период отпуска по уходу за ребенком (и имеющим право на получение пособия в большем размере), приводит к не согласующимся с конституционным принципом равенства различиям в реализации ими права на социальное обеспечение, а потому не может считаться разумной и обоснованной.

Конституционный Суд РФ определил, что федеральному законодателю надлежит в разумный срок внести необходимые изменения в правовое регулирование отношений, связанных с назначением и выплатой ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, с тем чтобы исключить необоснованную дифференциацию в размерах пособия, выплачиваемого матерям, уволенным в связи с ликвидацией организаций в период пребывания в отпусках, связанных с исполнением ими своих материнских обязанностей, и тем самым устранить неравенство граждан, относящихся к одной и той же категории<sup>4</sup>.

Таким образом, Конституционный Суд РФ устранил неравенство граждан, увольняемых в связи с ликвидацией организации в период декретного отпуска, и женщин, увольняемых в период отпуска по уходу за ребенком.

Специальные нормативные акты, посвященные отдельным категориям граждан, предусматривают более длительную продолжительность предоставления отпусков по беременности и родам. Так, в соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»<sup>5</sup> дородовой отпуск жен-

щинам, проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами радиоактивного загрязнения.

В Чешской республике размер пособия по беременности и родам составляет 67% заработной платы за последний год перед родами, в Словакии — 90%, в Венгрии — 60–70% последней зарплаты, в зависимости от стажа, в Албании — первые 185 дней — 80% оклада за последний год, затем — 50%. Кроме того, в перечисленных странах, помимо наличия работы, существуют дополнительные условия предоставления пособия: в Чешской республике и Словакии — это право на медстрахование в течение 270 дней за последние 2 года, в Венгрии — 180 дней работы за последние 2 года, в Албании — стаж работы должен быть более одного года<sup>6</sup>.

Таким образом, продолжительность отпуска по беременности и родам в этих странах пропорциональна размеру пособий и определенным количеством лиц, которые могут на них претендовать на такие пособия.

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам в Российской Федерации является листок нетрудоспособности, который оплачивается в размере 100% среднего заработка работника, исчисленного за последние двенадцать месяцев. Женщинам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей это пособие выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Право на отпуск по беременности и родам может наступить у женщины в период, когда она находится в отпуске по уходу за ранее рожденным ребенком до достижения им возраста полутора лет. В этом случае ей предоставляется право выбрать либо пособие по беременности и родам, либо пособие по уходу за ребенком.

Женщине, работающей по трудовому договору, после отпуска по беременности и родам по ее заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ). В отличие от отпуска по беременности и родам, использование которого обязательно, реализация права на отпуск по уходу за ребенком зави-

<sup>4</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 27 января 2011 г. №179-О-П.

<sup>5</sup> Закон РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 (в ред. от 5 декабря 2006 г.) «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Черно-

быльской АЭС» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1991. №21. Ст. 699.  
<sup>6</sup> Исаева Е.А. Тенденции развития законодательства о родильских отпусках в странах Европы // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». Ярославль, 2011. С. 52–55.



сит от того, как складываются обстоятельства в данной конкретной семье (ст. 256 ТК РФ). Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Период этого отпуска засчитывается в трудовой стаж, в т.ч. в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Если же женщина во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком выйдет на работу на условиях неполного рабочего времени, то право на получение пособия у нее сохранится (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). Для ее выхода на работу на условиях неполной занятости согласия работодателя также не требуется. Но о том, что молодая мама намерена приступить к работе на условиях неполной занятости (с указанием, с какого числа и по какому режиму работы), она должна предупредить работодателя в письменной форме. После того, как от сотрудницы поступит такое заявление, работодатель должен произвести необходимые кадровые действия. Например, заключить с женщиной дополнительное соглашение к трудовому договору (с обязательным указанием нового режима работы) и издать соответствующий приказ (с указанием, с какого числа работница должна приступить к работе и на каких условиях). Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

Но нужно ли при этом прерывать отпуск по уходу за ребенком? При буквальном толковании вышеназванной нормы закона отпуск прерываться не должен. Однако на практике, если работник работает на условиях неполного рабочего дня (например, четыре часа в день вместо восьми) и одновременно числится в отпуске по уходу за ребенком, у кадровиков возникают определенные сложности при оформлении той или иной процедуры (например, очередного отпуска, больничного листа).

Время отпуска по уходу за каждым ребенком до достижения им полутора лет засчитывается

в страховую стаж, учитываемый при назначении трудовых пенсий, но не более трех лет в общей сложности (ст. 11 ФЗ от 17 декабря 2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»<sup>7</sup>). Кроме того, он засчитывается в стаж работы по специальности за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости. Данный период не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 121 ТК).

Как уже говорилось выше, отпуск и пособие по уходу за ребенком предоставляются не только женщине-матери или усыновительнице, но также и другим лицам, фактически ухаживающим за ребенком, если они подлежат государственному социальному страхованию.

Таким образом, если ребенка воспитывает мать, право на отпуск и на пособие других родственников ребенка зависит прежде всего от того, имеет ли она сама право на отпуск и пособие, т.е. подлежит ли мать социальному страхованию. Если же мать не возьмет полагающийся ей отпуск, он может быть использован отцом ребенка либо другим родственником или несколькими лицами поочередно из тех, кто сам подлежит социальному страхованию и по договоренности с матерью ребенка фактически за ним ухаживает. Если же мать, воспитывающая ребенка, сама не работает и потому права на отпуск не имеет, соответственно такой отпуск не могут «использовать» и другие лица, даже если они вынуждены оставить работу в связи с уходом за ребенком. Не может быть им назначено и рассматриваемое пособие.

Следующий вопрос — продолжительность отпуска по уходу за ребенком, ее необходимость и достаточность. Крупнейший online-ресурс по поиску работы hh.ru провел опрос «Из декрета на работу» по инициативе фармацевтической компании Pfizer в апреле-мае 2011 г.<sup>8</sup> По данным исследования, несмотря на то, что большинство женщин выходит на работу через год после рождения ребенка (74%), почти каждая десятая (11% опрошенных) находится в декрете менее полугода. Для последних основной проблемой, связанной с выходом на работу, является прекращение грудного вскармливания.

Исследование показало, что в зависимости от сроков выхода на работу женщины сталкиваются со сложностями различного характера

<sup>7</sup> Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. №173-ФЗ (в ред. от 3 июня 2006 г.) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2001. №52 (ч. I). Ст. 4920.

<sup>8</sup> Барложецкая Н. На работу из декрета // URL: <http://www.mmal.ru/content/2013>.



ра. Для мам, выходящих на работу в период до полугода после рождения ребенка, актуальны преимущественно медицинские проблемы, в период от 6 месяцев и более — социальные. Как заявили 13% респонденток, работодатель с меньшим желанием стремится взять на работу женщину после декретного отпуска, который длился более полугода. Для тех же, кто был вынужден сократить такой отпуск, остро встает вопрос необходимости подавления лактации. Как результат, женщины, вышедшие на работу через 3 или 3–6 месяцев после рождения ребенка, прекращали грудное вскармливание малыша (56 и 54% соответственно).

Основной причиной раннего выхода на работу остаются финансовые сложности. Больше половины опрошенных (55%) предпочли бы иметь декретный отпуск до 3 лет, если бы смогли это себе позволить, а 12% респонденток предпочли бы совсем не работать.

Возможность непосредственного контакта с ребенком в первые годы его жизни — не просто желаемое условие, это необходимое требование для сохранения здоровья младенца. Ранний выход женщин на работу в ряде случаев ведет к более частым простудным заболеваниям, в том числе и к пневмонии.

Все чаще женщина не только не хочет, но попросту не может кормить грудью. Согласно современным медицинским исследованиям это связано с различными факторами, но, в частности, и с тем, что женщины выходят на работу уже через несколько месяцев после родов. Хотя целесообразно использовать такие отпуска, что способствует длительному общению матери с ребенком и гармоничному развитию ребенка<sup>9</sup>.

Online-опрос был проведен на сайте hh.ru в конце апреля — начале мая 2011 г. В опросе приняли участие 1734 женщины, находившиеся ранее в отпуске по беременности, родам и уходу за ребенком. Как показало исследование, при выходе из декрета женщины столкнулись с проблемами, связанными с кормлением малыша (прекращение грудного вскармливания, сцеживание молока), сложным рабочим графиком (необходимость совмещать работу и уход за ребёнком), сложностями с устройством ребенка в детский сад или поиском няни.

С учетом сказанного функция ухода за ребенком, общения, заботы о нем может достаточно успешно выполняться как матерью, так и отцом. Однако сам выбор того, кто из родителей будет осуществлять уход и пользоваться целевым отпуском, во многом обусловлен пси-

хологическим моментом и господствующими в обществе тендерными стереотипами.

Исторически на законодательном уровне матери и отцы были не равны в правах. Ни одна из стран в мире пока не достигла идеальной модели гендерного равенства<sup>10</sup>. Законодательство Евросоюза демонстрирует именно такую модель: нормы, направленные на защиту прав матерей, значительно более развиты, нежели нормы, закрепляющие права отцов и охраняющие отцовство. Данные нормы до сих пор занимают второе место<sup>11</sup>.

Женский труд требует специальной регламентации только по причине репродуктивной функции. Особая защита женского организма обусловлена только возможностью рождения детей. Специальные нормы являются первой ступенью политики, направленной на согласование семейных и трудовых обязанностей женщин<sup>12</sup>.

Большинство стран Евросоюза, кроме декретного отпуска, предусматривают удлиненные материнские отпуска, которые женщина может использовать после окончания обязательного декретного отпуска. Данный отпуск нацелен уже не на биологические, а на социальные нужды, он дает возможность укрепить узы матери и ребенка в первые месяцы жизни.

Продолжительность материнских отпусков, исчисляемых в неделях, в странах Евросоюза выглядит следующим образом<sup>13</sup>: Австрия — 16 недель; Бельгия — 15; Болгария — 19; Кипр — 16; Чехия — 28; Дания — 52; Эстония — 20; Великобритания — 52; Германия — 14; Греция — 17; Венгрия — 24; Ирландия — 18; Италия — 20; Латвия — 16; Литва — 18; Польша — 16; Португалия — 17; Румыния — 18; Словакия — 28; Словения — 15; Испания — 16; Швеция — 68; Финляндия — 15; Франция — 16; Мальта — 14; Нидерланды — 16; Турция — 16; Хорватия — 52+; Люксембург — 16 недель.

Анализируя изложенный выше материал, с очевидностью можно утверждать, что политика родительских отпусков является

<sup>10</sup> Kalin W. The law of international human rights protection. Oxford university press, 2010. P. 357.

<sup>11</sup> Caracciolo di Torella E., Masselot A. Reconciling work and family life in EU law and policy. PalgraveMacmillan, 2010. P. 51.

<sup>12</sup> Исаева Е.А. Тенденции развития законодательства о родительских отпусках в странах Европы // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». Ярославль, 2011. С. 52–55.

<sup>13</sup> Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause. An interna Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause. An interna Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause. An international legal analysis of maternity discrimination. Ashgate, 2010. P. 15.

<sup>9</sup> Каменева Е.В., Тюхова Е.А. Отпуск по уходу за ребенком и выплаты детских пособий // Научные записки ОрелГИЭТ. 2010. №2. С. 88а–92.



действенным рычагом влияния на гендерные стереотипы, существующие в обществе. Современные стереотипы возлагают, как правило, на матерей 100%-й объем обязанностей, связанных с воспитанием ребенка, и исключают отца-добытчика из процесса заботы о ребенке, что влечет неумение, а соответственно, и нежелание мужчин впоследствии участвовать в уходе за ребенком и его воспитании. Грамотная политика законодателя по распределению времени отпуска по уходу за ребенком между родителями даст возможность исключить женщину из категории единственного привилегированного субъекта в трудовом законодательстве, чьи гарантии и льготы пугают потенциального работодателя при трудоустройстве.

Длительный декретный отпуск в России ориентирован не только на биологические, но и на социальные нужды матери и ребенка, но общение с отцом не является менее важным элементом, влияющим на процесс создания крепкой семьи. Возможность женщины самостоятельно распоряжаться временем декретного отпуска, в частности возможность сократить дородовую часть отпуска, увеличив послеродовую, право передать оплачиваемую часть послеродового отпуска отцу ребенка, положительным образом повлияла бы на слом негативных для развития общества стереотипов, выталкивающих женщину с рынка труда и отстраняющих мужчину от процесса воспитания ребенка. В качестве примера позитивного влияния можно привести ситуацию, сложившуюся в Португалии. До введения оплаты двухнедельного отцовского отпуска им пользовались не более 150 мужчин в год. После того как отпуск стал оплачиваемым, число мужчин, использовавших его, возросло до 27 000.

#### Библиография:

1. Барложецкая Н. На работу из декрета // URL: <http://www.mmal.ru/content/2013>.
2. Заровнядный И.А. Отпуск по уходу за ребенком в вопросах и ответах // Главбух. — 2005. — №17. — С. 59–63.
3. Исаева Е.А. Тенденции развития законодательства о родительских отпусках в странах Европы // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». — Ярославль, 2011. — С. 52–55.
4. Каменева Е.В., Тюхова Е.А. Отпуск по уходу за ребенком и выплаты детских пособий // Научные записки ОрелГИЭТ. 2010. — № 2. — С. 88–92.
5. Caracciolo di Torella E., Masselot A. Reconciling work and family life in EU law and policy. PalgraveMacmillan, 2010.
6. Kalin W. The law of international human rights protection. Oxford university press, 2010.
7. Mooney Cotter A.-M. PregnantPause. An interna Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause. An interna Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause. An international legal analysis of maternity discrimination. Ashgate, 2010.

В советский период развития нашего государства предприятия оказывали своим работникам помощь в вопросе решения проблемы ухода за малолетними детьми. Существовала разветвленная инфраструктура детских учреждений. В связи с проводимыми экономическими преобразованиями количество детских садов, яслей, лагерей с каждым годом сокращается. В сравнении с 1990 г. число дошкольных учреждений в 2011 г. сократилось в 45 раз. Сеть ведомственных детских учреждений резко сократилась. Создавшаяся обстановка, сокращение рабочих мест способствуют тому, что родители гораздо чаще будут использовать родительские отпуска. Безусловным стимулом для этого стала бы выплата пособий, дополнительно к мизерной компенсации, родителям, находящимся в отпусках по уходу за детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет. Механизм финансирования может быть следующий: недостающие средства могли бы быть привлечены за счет источников на выплату пособий по безработице лицам, получающим место, ранее занимаемое работником, ушедшим в родительский отпуск.

На сегодняшний день нет единого нормативного акта по вопросу предоставления социальных отпусков, а предписания о предоставлении отпусков по просьбе работника, включенные в различные нормативные акты, трудно перечислить исчерпывающе. Социальные отпуска, как правило, предоставляются без сохранения заработной платы и зафиксированы в ТК РФ, федеральных законах, на уровне правительственных нормативных актов. В большинстве субъектов РФ регламентация исследуемых отпусков отсутствует, за исключением случаев дублирования централизованного законодательства.



## References (transliteration):

1. Barlozhetskaya N. Na rabotu iz dekreta // URL: <http://www.mmal.ru/content/2013>
2. Zarovnyadnyy I.A. Otpusk po ukhodu za rebenkom v voprosakh i otvetakh/ I.A. Zarovnyadnyy // Glavbukh. — 2005. — №17. — S. 59–63
3. Isaeva E.A. Tendentsii razvitiya zakonodatel'stva o roditel'skikh otpuskakh v stranakh Evropy // Vestnik Yaroslavskego gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. Seriya Gumanitarnye nauki — Yaroslavl', 2011. — S. 52–55.
4. Kameneva E.V., Tyukhova E.A. Otpusk po ukhodu za rebenkom i vyplaty detskikh posobiy // Nauchnye zapiski OrelGIET. — 2010. — № 2. — S. 88–92.
5. Caracciolo di Torella E., Masselot A. Reconciling work and family life in EU law and policy. PalgraveMacmillan, 2010.
6. Kalin W. The law of international human rights protection. Oxford university press, 2010.
7. MooneyCotter A.-M. PregnantPause.An interna- Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause.An interna Mooney Cotter A.-M. Pregnant Pause.An international legal analysis of maternity discrimination. Ashgate, 2010 P.

*Материал получен редакцией 13 февраля 2013 г.*