

## Проблемные вопросы предоставления гарантий женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности, включая педагогических работников, в Республике Беларусь

*Т. Р. Грицкевич*

Белорусский государственный университет,  
Республика Беларусь, 220070, Минск, Партизанский пр., 26

В статье рассматриваются актуальные в настоящее время вопросы предоставления гарантий женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности, с акцентом на педагогических работников. Целью статьи является определение пробелов законодательного регулирования при предоставлении дополнительных свободных от работы дней педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава; изучение предоставления гарантий педагогическим работникам, касающихся конкурсного замещения должностей и прохождения аттестации. Внесены предложения по усовершенствованию законодательства в данной сфере. Рассмотрены вопросы, возникающие в практической деятельности, при предоставлении женщине отпуска по беременности и родам. Проанализированы ситуации, когда женщина не инициирует предоставление данного отпуска, проведено исследование о необходимости отпуска по беременности и родам. В статье также затронуты проблемы предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не только матери, но и отцу ребенка, а также другому родственнику, осуществляющему фактический уход за ребенком. Значительное внимание уделяется использованию труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, анализируется список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, действующий в настоящее время в Республике Беларусь. В связи с этим поднимается проблемный вопрос дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола. В заключение приведен ряд предложений и рекомендаций по усовершенствованию правовых актов, которые напрямую не касаются регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, но непосредственно связаны с предоставлением льгот данной категории работников.

*Ключевые слова:* педагогический работник, профессорско-преподавательский состав, гарантия, дополнительный свободный от работы день, сокращенная продолжительность рабочего времени, конкурсное замещение, аттестация, тяжелая работа, работа с вредными условиями труда, дискриминация.

### Введение

Главная обязанность каждого нанимателя — обеспечение условий труда, отвечающих требованиям действующего законодательства. Обеспечить реализацию своих прав в социально-трудовой сфере работник может при помощи гарантий. Ст. 90 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК)<sup>1</sup> дает легальное опре-

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 206-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп., вступ. в силу 18.07.2019. —

деление понятиям гарантий. Так, гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав.

Гарантии условно можно разделить на общие — те, которые предоставляются всем работникам без исключения, и специальные, предоставляемые отдельным категориям работников.

Особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящен раздел III ТК. Это руководители организаций, работники, с которыми заключаются контракты, молодежь, инвалиды, сезонные работники и т. д.

## Основное исследование

Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, содержит гл. 19 ТК. Ст. 265 регламентирует предоставление дополнительного свободного от работы дня. На практике нередко свободные от работы дни называют отпуском, что в корне является ошибочным, хотя бы исходя из цели предоставления таких дней. Смысл льготы состоит в обеспечении лица, имеющего семейные обязанности, дополнительным свободным временем для воспитания детей. Следует отметить, что в перечень субъектов, наделенных правом на дополнительный свободный от работы день, попали не только родственники ребенка, но и отчим, мачеха, опекун, попечитель. Льготы предоставляются по заявлению лица, то есть носят заявительный характер. Суммирование дополнительных свободных от работы дней с целью предоставления их в совокупности запрещено.

Льготы, предусмотренные ст. 265 ТК, условно можно разделить на:

- 1) льготы, предоставляемые лицам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- 2) льготы, предоставляемые многодетным семьям, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 16 лет;
- 3) льготы, предоставляемые семьям, воспитывающим двоих детей в возрасте до 16 лет.

Подробную регламентацию предоставления свободных от работы дней содержит Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней» от 11 июня 2014 г. № 34 (далее — Постановление № 34). Постановление № 34 утвердило инструкции о порядке и условиях предоставления каждого вида льготы.

Так, Инструкция о порядке и условиях предоставления дополнительного свободного от работы дня в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования, утвержденная Постановлением № 34, определяет порядок, условия, субъектов предоставления свободного от работы дня при воспитании ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также основания прекращения данной льготы. Оплата предоставленного дня производится из средств государственного социального страхования. Работник, в семье которого

---

Здесь и далее все ссылки на нормативно-правовые акты и судебную практику Республики Беларусь приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 24.07.2020).

воспитывается ребенок-инвалид, имеет право на свободный день в месяц по основному месту работы, вне зависимости от того, на условиях полного или неполного времени он работает.

Инструкция о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка регламентирует порядок предоставления одного свободного дня в неделю лицу, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет. Свободный день предоставляется по заявлению работника в пределах календарной недели. День недели и срок предоставления согласовывается с нанимателем. *В отличие от свободного дня в месяц, свободный день в неделю положен работнику, занятому полное рабочее время.*

При предоставлении вышеуказанных свободных дней некоторым категориям работников на практике возникают определенные сложности, которые нанимателю порой сложно разрешить ввиду отсутствия прямого законодательного закрепления. Речь идет об отдельных категориях *педагогических работников*. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 5 сентября 2011 г. № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь» утвержден Перечень педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. В частности, это заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, преподаватели-стажеры высших учебных заведений (далее — преподаватели УВО). Для данной категории предусмотрена 36-часовая рабочая неделя вместо общепринятой 40-часовой. Кроме всего прочего, специфика работы преподавателей УВО такова, что в ее структуру входят лекции, практические занятия, семинары, консультации, экзамены, зачеты, дипломные и курсовые работы и т. д. Структура учебной работы состоит из «активной» и «пассивной» нагрузки и на каждый вид работ отведено определенное количество часов, которые в совокупности в пределах одной ставки составляют, например, для доцента 810 часов в год.

Теперь рассмотрим практическую ситуацию. Работник из числа преподавателей УВО К. воспользовался льготой на предоставление свободного от работы дня в неделю. Наниматель на основании поданного работником заявления и предоставленного перечня необходимых документов издал приказ о предоставлении свободного от работы дня (субботы). Приказ направили в диспетчерскую службу, чтобы преподавателю К. не планировали в учебном расписании занятий на субботу. Через несколько месяцев работник отказался от предоставления свободного дня.

*Парадоксальность ситуации состояла в том, что наниматель не уменьшил пропорционально объем учебной работы, ссылаясь на то, что в законодательстве четко не регламентировано такое уменьшение.*

В вышеизложенной практической ситуации присутствует нарушение законодательства о труде. Работнику, которому предоставлен один свободный от работы день в неделю, необходимо выполнить полный объем учебной работы.

Полагаем, что при предоставлении свободных от работы дней (в неделю, в месяц) преподавателям УВО целесообразно пропорционально уменьшать объем учебной работы, как «активной», так и «пассивной». В противном случае теряется

всякий смысл предоставления данной гарантии, так как она направлена на предоставление дополнительного времени по уходу за детьми в многодетных семьях и при воспитании ребенка-инвалида.

С другой стороны, возникает вопрос, какую «ценность» для нанимателя представляет работник, который трудится на один день меньше каждую неделю? В период отсутствия его должностные обязанности должен исполнять другой работник, у которого необходимо получить согласие на выполнение дополнительной работы. Кроме всего прочего, может страдать и качество работы и т. д. Вывод один — наниматель примет на работу кандидата, у которого не будет права на вышеперечисленные льготы.

Ст. 261<sup>5</sup> ТК регламентирует заключение, продление срока действия контракта с беременной женщиной, женщиной (отцом ребенка вместо матери), имеющими ребенка в возрасте до трех лет (ребенка-инвалида до 18 лет). Наниматель *обязан* продлить либо заключить новый контракт:

- 1) с работающей женщиной, находящейся в социальном отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста — до окончания указанных отпусков;
- 2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет, — на срок до достижения ребенком пятилетнего возраста.

Продление срока действия (заключение) контракта безусловно происходит с согласия самой женщины (отца ребенка вместо матери), выраженного в письменной форме.

Данная статья введена в ТК Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов». Она предоставила отцам гарантии продления (заключения) трудовых контрактов наряду с женщинами-матерями. В этой связи возникают некоторые вопросы с отдельными категориями работников. Например, пункт 8 Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафеска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь, утвэрджэнага Постановлением Совета министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806 (далее — Положение № 806), содержит запрет на объявление конкурса на должности, занятые беременными женщинами и женщинами, имеющими ребенка в возрасте до пяти лет. Если же должность занята мужчиной, имеющим ребенка в возрасте до пяти лет, данная норма на него не распространяется, что в свете ст. 261<sup>5</sup> ТК не совсем логично. Полагаем целесообразным внести дополнения в п. 8 Положения № 806 и изложить его в следующей редакции:

«Конкурс не объявляется на должности, занятые беременными женщинами, женщинами, отцами, воспитывающими детей вместо матерей, опекунами, имеющими детей в возрасте до пяти лет».

В связи с вышеизложенным нельзя не обратить внимание на еще одну новеллу ТК. Речь идет об оформлении трудовых отношений с работником, который принят на время нахождения женщины (отца, воспитывающего ребенка вместо матери) в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В соответствии со ст. 17 ТК с таким работником наниматель *обязан заключить*

*срочный трудовой договор*, что является дополнительной гарантией для женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком. Ранее действовавшее законодательство не запрещало заключение контракта с лицом, принятым на период отсутствия основного работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место его работы. Это приводило на практике к сложным спорным ситуациям. Разберем одну из них.

Бухгалтер И. оформила отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На ее место по контракту принята бухгалтер П. П. спустя некоторое время сама уходит в отпуск по уходу за ребенком до трех лет.

И. приступила к работе в положенный срок (ребенку исполнилось три года). П., поскольку с ней заключен контракт, наниматель не смог уволить в связи с выходом основного работника. Кроме того, она изъявила желание прервать досрочно отпуск по уходу за ребенком до трех лет.

В штатном расписании одна штатная единица бухгалтера, а работника два. Наниматель вынужден был провести процедуру сокращения одного из работников.

Поскольку в соответствии со статьей 268 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, не допускается, уволена в связи с сокращением была бухгалтер И.

Заслуживает, на наш взгляд, внимания правовая норма п. 1 ч. 3 ст. 268 ТК, согласно которой не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников с женщиной, имеющей ребенка *в возрасте до трех лет*. В то же время ст. 261<sup>5</sup> требует от нанимателя продления контракта (заключения нового контракта) на срок до достижения ребенком *пятилетнего возраста*. Это значит, что наниматель контракт продлить обязан, но сократить работника, у которого ребенок в возрасте от трех до пяти лет, он имеет право.

В этой связи полагаем, что гарантия продления контракта (заключения нового контракта), то есть гарантия занятости лица, имеющего ребенка в этом возрасте, соблюдается не в полной мере. На практике наниматель может воспользоваться своим правом на сокращение, что он и сделал в вышеизложенном примере из практики. Обосновать финансовые, организационно-экономические и иные причины особого труда не составит.

Для обеспечения гарантии занятости лица, имеющего ребенка в возрасте от трех до пяти лет, необходимо внести изменение в правовую норму п. 1 ч. 3 ст. 268 ТК: заменить слова «*в возрасте до трех лет*» на «*в возрасте до пяти лет*».

В ст. 262 ТК содержится *запрет* на привлечение труда женщин:

- 1) для выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) для выполнения подземных работ, кроме нефизических работ или работ, связанных с санитарно-бытовым обслуживанием;
- 3) для выполнения работ, сопряженных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные предельные нормы.

Конкретный перечень работ и условий, на которых нельзя работать женщине, регламентирован Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 12 июня 2014 г. № 35 [5] «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вред-

ными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин». В список попали профессии, связанные с тяжелой физической работой и опасной работой в строительстве, на производстве, в иных сферах (в их числе: литейщик, арматурщик, кузнец, составитель поездов и т.д.). Существует мнение, что список запрещенных для женщин профессий должен быть отменен, так как он носит дискриминационный характер. Такое мнение заслуживает внимания. Например, Россия пересмотрела ограничения на труд женщин. Министерством труда и социальной защиты РФ принят Приказ от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин». В приказе утверждено 100 позиций, вместо ранее существовавших 456. Акцент сделан на то, что при создании нанимателем безопасных условий труда, в первую очередь для репродуктивного здоровья женщины, работодатель вправе применять труд женщин без ограничений. Поэтому в правовом акте речь идет *об ограничении*, а не *о запрете* применения труда женщин в определенных сферах.

На наш взгляд, *ограничение* труда женщин в определенных условиях абсолютно очевидно. Вместе с тем существующий в Республике Беларусь список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда пора пересмотреть. Современный уровень развития техники и технологий позволяет женщине выполнять верхолазные работы, водить автомобиль на междугородных пассажирских перевозках на автобусах с количеством мест свыше 14 и грузовых автомобилях грузоподъемностью свыше 5 тонн (самосвалов грузоподъемностью 2,5 тонны) и т.д. С этой точки зрения список тяжелых работ действительно носит дискриминационный характер по признаку пола. И рано или поздно может быть создан судебный прецедент. В Российской Федерации такие примеры уже есть. Бывший военный служащий Константин Маркин многократно доказывал в судах разных инстанций, что при предоставлении отпуска по уходу за ребенком военным служащим существует дискриминация по половому признаку. Отпуска по уходу за детьми предоставляются только лицам женского пола.

В соответствии со ст. 32 Конституции Республики Беларусь брак, семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства. Исходя из положений основного закона, ст. 263 ТК содержит *запрет*:

- 1) на привлечение беременных женщин к сверхурочным работам;
- 2) на привлечение беременных женщин к работе в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни;
- 3) на привлечение беременных женщин к работе в ночное время;
- 4) на направление беременных женщин в служебную командировку.

*Беременная женщина — особенный работник.* Справка о беременности сама по себе не содержит каких-либо запретов и ограничений по условиям труда работница-женщины. Однако сам факт ее наличия является для нанимателя безусловным основанием соблюдения запретов, содержащихся в ст. 263 ТК, даже при наличии согласия самой женщины.

На практике часто бывает так, что наниматель даже не подозревает, что работница беременна, и привлекает ее к сверхурочным работам, работе в ночное время и т.д. Поэтому нанимателю целесообразно зафиксировать письменно факт беременности работницы. Для этого необходимо предоставленную женщиной справку

или заключение зарегистрировать как входящий документ, чтобы в дальнейшем при возникновении спорных ситуаций избежать ответственности.

Предоставление социального отпуска по беременности и родам регулируется ст. 184 ТК. На время нахождения женщины в отпуске по беременности и родам за ней сохраняется место работы и ей выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию. Основанием предоставления отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, оформленный учреждением здравоохранения в соответствии с Инструкцией о порядке выдачи и оформлении листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, утвержденной Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.01.2018 № 1/1. На практике возникает несколько вопросов.

Во-первых, есть ли необходимость в написании женщиной заявления о предоставлении отпуска по беременности и родам? Полагаем, заявление такое необходимо хотя бы для того, чтобы поставить в известность соответствующие службы нанимателя об уходе в отпуск. Поскольку законодательство требования такого не содержит, наниматель в локальных правовых актах, например в правилах внутреннего трудового распорядка, может предусмотреть порядок предоставления социального отпуска по беременности и родам.

Во-вторых, как должен поступить наниматель, если работница не желает уходить в отпуск по беременности и родам, листок нетрудоспособности не предоставляет? Или если женщина изъявила желание уйти не на все положенные 126 дней, а, например, на 60 дней? Как производить выплату пособия, если работница представила листок нетрудоспособности уже после родов, а до этого она работала и получала заработную плату? Полагаем целесообразным в ст. 184 ТК закрепить положение, обязывающее женщину при получении в учреждении здравоохранения листка нетрудоспособности представить его нанимателю для оплаты.

Важной, на наш взгляд, является еще одна коллизия в законодательстве, касающаяся правового регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности. В соответствии со ст. 185 ТК отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может предоставляться не только матери, но и работающему отцу. Согласно пункту 6 Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784 (далее — Положение об аттестации), женщины, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, освобождаются от прохождения аттестации в течение года после выхода из отпуска. *Исходя из данной нормы, если в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет находился отец или опекун, они данной льготой пользоваться не будут.* Полагаем необходимым закрепить законодательно предоставление данной гарантии отцу ребенка или опекуну наряду с матерью, дополнив пункт 6 Положения об аттестации и изложив его в следующей редакции: «От прохождения аттестации освобождаются:

- 1) работники, проработавшие в соответствующей должности менее года;
- 2) выпускники учреждений образования, обучавшиеся на дневной форме и работающие в организации по направлению учреждений образования, — в течение первых трех лет работы;

- 3) беременные женщины;
- 4) работники, находящиеся на длительном излечении;
- 5) женщины, отцы или опекуны, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — в течение года после выхода их на работу».

Коллизии могут быть не только в законодательстве внутри государства. В вышеуказанном примере Европейский суд по правам человека признал дискриминацию в отношении Константина Маркина, а Конституционный суд Российской Федерации говорит, что по национальному закону дискриминации нет. Возникает вопрос, какую норму выполнять. Для выполнения решения Европейского суда по правам человека необходимо пройти одобрение Совета Федерации.

По общему правилу предоставления социальных отпусков уважительность семейно-бытовых причин оценивает наниматель, кроме тех случаев, которые прямо закреплены в законодательстве. Ст. 186 ТК закрепила *обязанность* нанимателя при рождении ребенка предоставить отцу (отчиму) ребенка отпуск без сохранения заработной платы не более 14 календарных дней. Этой нормы в предыдущем ТК не существовало.

## Выводы

В заключение представляется возможным сформулировать следующие выводы, предложения и рекомендации.

Несмотря на то что гл. 19, равно как другие главы и статьи ТК, касающиеся правового регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, претерпели некоторые изменения, пока остаются дефекты и пробелы законодательного регулирования.

Во-первых, при предоставлении свободных от работы дней (в неделю, в месяц) преподавателям УВО целесообразно пропорционально уменьшать объем учебной работы, как «активной», так и «пассивной». В противном случае теряется всякий смысл предоставления данной гарантии, так как она направлена на предоставление дополнительного времени по уходу за детьми в многодетных семьях и при воспитании ребенка-инвалида.

Во-вторых, в практике применения вызывает неопределенность представленная процедура ухода женщины в социальный отпуск по беременности и родам. Существует объективная необходимость законодательного закрепления обязанности работника-женщины по предоставлению нанимателю листка нетрудоспособности по беременности и родам.

В-третьих, уравнивание в правах женщин и мужчин, имеющих семейные обязанности, в ТК обусловило внесение изменений и дополнений в другие правовые акты, регулирующие различные аспекты трудовых отношений. Касается это в первую очередь отдельных категорий работников, таких как преподаватели УВО. В частности, предлагается внести дополнения в п. 8 Положения № 806 и изложить его в следующей редакции: «Конкурс не объявляется на должности, занятые беременными женщинами, отцами, воспитывающими детей вместо матерей, опекунами, имеющими детей в возрасте до пяти лет», а также дополнить п. 6 Положения об аттестации нормой, предоставляющей гарантии по освобождению от прохож-



дения аттестации в течение года после выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу или опекуну, изложив его в следующей редакции: «От прохождения аттестации освобождаются:

- 1) работники, проработавшие в соответствующей должности менее года;
- 2) выпускники учреждений образования, обучавшиеся в дневной форме получения образования и работающие в организации по направлению учреждений образования, — в течение первых трех лет работы;
- 3) беременные женщины;
- 4) работники, находящиеся на длительном излечении;
- 5) женщины, отцы или опекуны, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — в течение года после выхода их на работу».

Контактная информация:

*Грицкевич Татьяна Ромуальдовна* — начальник отдела кадров; tanjagr82@mail.ru

### **Problemic issues of guaranteeing women and worker with family responsibilities, uncluding pedagogical workers**

*T. R. Gritskevich*

Belarusian State Economic University,  
26, Partizanskiy pr., Minsk, 220070, Republic of Belarus

The article examines the currently topical issues of providing guarantees to women and employees with family responsibilities, with an emphasis on teaching staff. The purpose of the article is: to identify gaps in legislative regulation when providing additional days off from work for teaching staff from among the teaching staff; providing guarantees to teaching staff regarding competitive filling of positions and passing certification; suggestions were made to improve legislation in this area. Issues arising in practice when giving a woman maternity leave are considered. Situations when a woman does not initiate the granting of this leave were analyzed, a study was carried out on the need for maternity leave, or this is the right and desire of the woman herself. The article also touches upon the problems of granting parental leave until the child reaches the age of three years, not only to the mother, but also to the father of the child, as well as to another relative who is actually caring for the child. Considerable attention is paid to the use of women's labor in heavy work and work with harmful working conditions, the list of heavy work and work with harmful and (or) hazardous working conditions is analyzed, where it is prohibited to attract women to work, which is currently in force in the Republic of Belarus. In this regard, the problematic issue of discrimination in labor relations on the basis of sex is raised. The conclusion contains a number of proposals and recommendations for improving legal acts that do not directly relate to the regulation of the labor of women and workers with family responsibilities, but are directly related to the provision of benefits to this category of workers.

*Keywords:* teaching staff, teaching staff, guarantees, additional day off from work, reduced working hours, competitive replacement, certification, hard work, work with harmful working conditions, discrimination.

Author's information:

*Tatiana R. Gritskevich* — Head of personnel department; tanjagr82@mail.ru