

Дополнительные меры поддержки семей, имеющих детей-инвалидов

Аннотация. В статье представлен анализ отдельных норм законодательства, направленных на поддержание стабильности правового положения работников, имеющих детей-инвалидов. На основе статистических данных отмечаются некоторые положительные результаты государственной политики в области социальной поддержки семей, имеющих ребенка-инвалида, сделан вывод о стабилизации темпа роста детской инвалидности на современном этапе в сравнении с показателями прошлых лет, подчеркивается значение дополнительных льгот и гарантий, предоставляемых работникам, имеющим ребенка-инвалида, как на федеральном, так и на региональном и коллегиально-договорном уровнях правового регулирования труда. Автотром обоснованы предложения по совершенствованию отдельных норм трудового законодательства, касающихся порядка предоставления дополнительных выходных дней работающим родителям, имеющим детей-инвалидов, что укрепит наметившуюся тенденцию стабилизации социального положения указанных субъектов.

Ключевые слова: правовое положение работающих родителей, имеющих детей-инвалидов, детская инвалидность, дополнительные выходные дни для работников, имеющих детей-инвалидов, меры поддержки семей с детьми-инвалидами.

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.163-172



**Наталья Дмитриевна
ПОТАПОВА,**
доцент кафедры трудового
права
и права социального
обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических
наук, доцент
27911131@mail.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Natalya D. POTAPOVA,
Assistant professor of the Department of Labor Law
and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law), Assistant professor
27911131@mail.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Additional Measures to Support Families with Disabled Children

Abstract. The article presents an analysis of certain legislative norms aimed at maintaining the stability of the legal status of workers with disabled children. Based on statistical data, some positive results of state policy in the field of social support for families with a disabled child are noted, a conclusion is made about the stabilization of the growth rate of child disability at the present stage in comparison with indicators of previous years, the importance of additional benefits and guarantees provided to employees with

© Потапова Н. Д., 2024

disabilities is emphasized. a disabled child, both at the federal, regional and collective bargaining levels of legal regulation of labor. The author substantiates proposals for improving certain norms of labor legislation regarding the procedure for providing additional days off to working parents with disabled children, which will strengthen the emerging trend of stabilizing the social situation of these subjects.

Keywords: *legal status of working parents with disabled children, childhood disability, additional days off for workers with disabled children, measures to support families with disabled children.*

По статистическим данным Всемирной организации здравоохранения¹ в мире насчитывается около 5,1 % детей с инвалидностью, из которых 0,7 % — с тяжелыми ее формами. Наша страна — не исключение. Для решения демографической проблемы, преодоления негативных тенденций в социальной политике, в том числе для поддержания уровня доходов семей, имеющих детей-инвалидов², законодателем реализуются разнообразные меры, направленные на укрепление правового положения лиц с семейными обязанностями, в частности на обеспечение дополнительных гарантий для родителей, имеющих детей-инвалидов, которых, по нашему мнению, можно отнести к наиболее социально уязвимым субъектам трудовых отношений.

Улучшить положение инвалидов, в том числе детей, возможно при комплексном подходе, включающем не только меры экономического, организационного, медицинского, реабилитационного характера, но и меры, направленные на обеспечение занятости, на возможность получения образования, развития творческих способностей и иные, способствующие укреплению социальной защиты, усилению компенсаторной функции, созданию доступной среды, обеспечению условий для социальной адаптации как взрослых, так и детей с ограниченными возможностями здоровья.

Более того, эти проблемы необходимо решать своевременно, иначе действительно их масштабы могут перейти «в ранг угроз национальной безопасности страны», о чём неоднократно предупреждало научного сообщество³.

По официальным данным Росстата⁴, по состоянию на начало 2023 г. количество детей-инвалидов в нашей стране (средние показатели по Российской

¹ Распоряжение Правительства РФ от 18.12.2021 № 3711-р «Концепция развития в Российской Федерации системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, на период до 2025 года» // URL: <http://static.government.ru/media/files/xjggmulasodvh3c8r4haqeedgtfdm2g.pdf> (дата обращения: 24.09.2023).

² Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_71673/7a46cb13de731db3333fc77a4f7887e468287e3/ (дата обращения: 24.09.2023).

³ См. подробнее: Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. М. : Проспект, 2013. С. 94.

⁴ URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_1.2.docx (дата обращения: 24.09.2023).

Федерации) составляет 2,3—2,4 % от общего количества детей до 18 лет, причем количество мальчиков с инвалидностью примерно на 30 % больше, чем девочек. В сравнении с 2022 г. показатели остаются примерно одинаковыми. Если в предыдущие годы, начиная с 2011 г., показатели по детской инвалидности были более настораживающими, статистика подтверждала тенденцию роста детской инвалидности, то к 2022—2023 гг. наметилась некоторая стабилизация, рост количества детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, замедлился, что позволяет надеяться на первые положительные результаты от разноплановых мероприятий, реализуемых государством.

По субъектам РФ уровень детской инвалидности отличается и часто не в лучшую сторону, что, на наш взгляд, обусловлено не только наличием наследственных заболеваний, но и экологическими проблемами, недостаточным уровнем медицинского обслуживания, доступности медицинской помощи, реабилитационных мероприятий, доходов семей, качества жизни в регионах, а также пропаганды здорового образа жизни. Кроме объективных причин более высокой численности детской инвалидности в отдельных регионах нашей страны, можно отметить такую общероссийскую субъективную особенность, как несформированность или скудность навыков заботы о своем здоровье, здоровье детей и родителей.

Напомним, что категория ребенок-инвалид с 2000 г. устанавливается до достижения ребенком 18-летнего возраста (до 2000 г. — до 16 лет) сроком на 1 год, 2 года, 5 лет либо до достижения ребенком возраста 14 или 18 лет в зависимости от степени ограничения его жизнедеятельности.

Напомним, что среди специфических особенностей метода трудового права огромное значение имеет сочетание единства и дифференциации правового регулирования труда. Дифференциация правового регулирования труда отдельных категорий работников является предметом научных интересов многих ученых. Обобщая мнения некоторых из них⁵, отметим, что дифференциация правового регулирования обусловлена объективными устойчивыми факторами, необходимостью различия в содержании норм трудового законодательства, конкретизирующих общие положения правового регулирования труда применительно к различным категориям работников⁶, которые раскрываются через специальные нормы (нормы-льготы, нормы-изъятия, нормы-приспособления).

Традиционно критерии дифференциации правовых норм в трудовом праве принято классифицировать на объективные и субъективные. Состояние здоровья, возраст, необходимость исполнения семейных обязанностей, наличие детей, в том числе детей-инвалидов — являются субъективными факторами дифференциации правового регулирования труда. Специальные правовые нормы,

⁵ См. подробнее: Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М. : Издательство Академии наук СССР, 1952. С. 104 ; Бару М. И. Унификация и дифференциация норм в трудовом праве // Советское государство и право. 1971. № 10. С. 48 ; Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм : монография. М., 2003. С. 344.

⁶ Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 45.



направленные на улучшение демографической ситуации и поддержку семей с детьми, в том числе для родителей детей-инвалидов, предусмотрены не только на федеральном уровне, но и на уровне субъектов РФ, в коллективных договорах и соглашениях. Кратко проанализируем дополнительные гарантии для родителей, имеющих детей-инвалидов.

Так, одним из последних важнейших изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ, являются дополнительные меры поддержки лиц с семейными обязанностями, а точнее — работающих родителей, имеющих ребенка-инвалида. Как известно, ранее в семьях, где воспитываются дети-инвалиды, работающие родители имели право взять всего четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц для ухода за детьми. Причем эти дни накоплению и переносу на следующий месяц не подлежали. Следовательно, если ранее, до внесения изменений в ТК РФ, родители, имеющие ребенка-инвалида, по каким-либо причинам не воспользовались этими днями, то на последующее время они не переносились, т.е. «сгорали». Заметим, что при этом право на дополнительные выходные дни предоставлено только одному из родителей либо эти дни могли быть разделены между ними. Теперь, помимо общего права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, родителям ребенка-инвалида один раз в год предоставлена возможность взять 24 оплачиваемых выходных дня подряд из тех четырех дней в месяц, которыми они ранее не воспользовались.

Конкретное время использования этого, по сути, «дополнительного оплачиваемого социального отпуска» для таких родителей должно быть согласовано с работодателем, соответственно, по этому поводу работнику необходимо написать заявление и получить согласие работодателя, т.е. согласовать с работодателем график использования указанных дней. Этот 24-дневный период, как и четыре дополнительных дня в месяц, может быть разделен между родителями, воспитывающими ребенка-инвалида, по их желанию, т.е. неиспользованная одним из родителей часть этого периода в календарном году может быть предоставлена второму работающему родителю ребенка-инвалида.

Введение законодателем нового порядка использования в суммированном виде дополнительных выходных дней для родителей, имеющих ребенка-инвалида, — огромный шаг в сторону учета интересов такой категории работников. Этот новый «дополнительный оплачиваемый социальный отпуск», конечно же, позволит родителям не только провести больше времени с ребенком, но и решить многочисленные проблемы медицинского, реабилитационного и иного характера.

Однако следует обратить внимание на то обстоятельство, что если ни один из родителей ребенка-инвалида не воспользовался этой льготой в календарном году, то на следующий год такой «отпуск» полностью или частично не переносится, т.е. «сгорает».

При этом надо учитывать, что работодатель должен предоставлять 24 дня именно из «накопленных», т.е. ранее не использованных ежемесячных четырех дней на уход за ребенком. Приведем пример: если категория «ребенок-инвалид» установлена во второй половине года, допустим в сентябре, то фактически в этом календарном году родители не смогут взять именно 24 оплачиваемых дня подряд, так как до конца календарного года всего 4 месяца и, соответственно,

максимальная продолжительность возможных накопленных или суммированных дней отдыха не может быть более 16 дней подряд до конца текущего календарного года.

Относительно порядка использования дополнительных выходных дней необходимо отметить, что если все-таки родители решили разделить между собой эти дни ухода, то при написании заявления в адрес работодателя о своем намерении использовать оплачиваемые выходные дни нужно представить справку с места работы второго родителя о количестве уже использованных дней в текущем месяце или справку о том, что заявление на использование этих дней не поступало от второго родителя, а если родители меняли место работы в течение календарного года, то потребуется справка об использованных (неиспользованных) днях с предыдущего места работы.

Поэтому в случае увольнения родителей, имеющих ребенка-инвалида, им, кроме прочих документов, необходимо получить от работодателя справку о количестве ранее использованных дней на уход за ребенком-инвалидом в текущем календарном году. Не потребуется такая справка, если имеется документальное подтверждение юридических фактов о том, что второй родитель не работает, а именно не состоит в трудовых отношениях либо фактически «отсутствует» в семье, например при лишении/ограничении его в родительских правах, при отбывании наказания в местах лишения свободы, в случае смерти / признании умершим или безвестно отсутствующим, а также при иных обстоятельствах, подтверждающих отсутствие фактического ухода за ребенком-инвалидом (например, при проживании в другом регионе).

Распоряжение правом использования дополнительных четырех оплачиваемых дней принадлежит исключительно работнику, работодатель не имеет права отказывать в их предоставлении, однако при желании использовать эти дни в суммированном виде подряд (но не более 24 дней в году) необходимо согласовать с работодателем время их использования.

Внесенные уточнения по этому поводу в ТК РФ обоснованы, так как столь длительный период отсутствия работника может затронуть интересы не только работодателя, но и других сотрудников, поскольку обязанности отсутствующего работника будет выполнять кто-то из его коллег, а работодатель вынужден будет проводить организационные мероприятия, направленные за замену отсутствующего работника, в частности необходим будет перевод по соглашению сторон. Именно поэтому работодателю можно рекомендовать еще в период разработки графика отпусков получить информацию о желаемых периодах использования не только ежегодных основных отпусков, но и дополнительных 24 дней однократно для родителей, имеющих ребенка-инвалида, что позволит составить график отпусков надлежащим образом.

Помимо дополнительных выходных дней, указанная категория работников имеет еще одну важнейшую гарантию. Одному из родителей ребенка-инвалида предоставлено право на использование основного ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время. При этом заранее, еще до формирования и утверждения графика отпусков (обычно он утверждается не позднее, чем за две недели до конца календарного года) работник, имеющий ребенка-инвалида, может написать заявление работодателю и указать удобный для отпуска период.

Полагаем, что для работодателя в целях эффективного руководства деятельностью коллектива, своевременного составления графика отпусков и учета интересов всех категорий работников при желании работающих родителей, имеющих детей-инвалидов, использовать этот дополнительный социальный отпуск (24 дня), следует заблаговременно получить от них информацию о периоде его использования (хотя бы о месяце использования и сроке подачи заявления).

Кроме того, в силу ст. 259 ТК РФ на условиях коллективного договора такие родители могут воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения заработка до 14 календарных дней в удобное для них время, который не переносится на следующий год, но может присоединяться к основному отпуску как частично, так и полностью по желанию работника.

Итак, новый дополнительный оплачиваемый социальный отпуск — до 24 дней подряд может быть использован полностью одним из родителей или в сумме на двоих, т.е. разделен по согласованию между родителями. При этом надо учитывать, что не требуется фактически отрабатывать весь календарный год для его использования, например, период временной нетрудоспособности, возникший у одного из родителей в течение календарного года, не сократит продолжительность указанного отпуска.

Однако не предоставляются такие оплачиваемые дни в период освобождения от работы как с сохранением заработка полностью или частично, так и без оплаты за этот период, включая все оплачиваемые отпуска, как основные ежегодные, так и дополнительные, отпуск «за свой счет», отпуск по уходу за ребенком и иные периоды.

К сожалению, Правила⁷ предоставления указанных дней (п. 11) предусматривают, что при наличии в семье нескольких детей с инвалидностью, количество этих дней не подлежит увеличению, что, на наш взгляд, не совсем логично. Несомненно, любому ребенку требуется внимание и забота родителей, тем более детям-инвалидам, которые нуждаются в особом уходе и более глубоком медицинском наблюдении и реабилитации, на что требуется гораздо больше времени, причем именно на каждого ребенка. С целью исключения дискриминации по признаку наличия нескольких детей с инвалидностью, полагаем, что законодателю следует предусмотреть возможность использования одним из родителей дополнительного оплачиваемого социального 24-дневного отпуска на каждого ребенка-инвалида.

С другой стороны, конечно предоставление дополнительных выходных в суммированном виде до 24 дней подряд на каждого ребенка-инвалида может создавать работодателю определенные организационные проблемы, связанные с необходимостью замены отсутствующего работника и оплатой. Работодатель может возразить: «Кто же обязан за такого работника с семейными обязанностями работать? Где взять ресурсы на оплату этих дней?». Но, как показывает жизненный опыт, доля таких работников, имеющих сразу несколько детей-инвалидов, незначительна, кроме того, эти дни могут быть разделены между родителями. Да, действительно, дополнительные выходные дни первоначально оплачиваются

⁷ Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» // СПС «Гарант».

работодателем исходя из размера среднего заработка в соответствии со ст. 139 ТК РФ за предшествующие 12 месяцев, но потом эти затраты компенсируются ему из средств Социального фонда России. Следовательно, на работодателя будут возложены только организационные мероприятия, связанные с необходимостью обеспечения замены отсутствующего работника. Это значительно повысит уровень социальной защищенности таких семей, позволит провести все необходимые медицинские, реабилитационные и иные мероприятия, направленные на лечение и социальную адаптацию таких детей.

Отметим, что еще одной особенностью содержания трудового договора с работающими родителями детей-инвалидов является возможность установления им неполного рабочего времени. Так, с целью обеспечения интересов семьи, создания необходимых условий для ухода за ребенком-инвалидом ст. 93 ТК РФ установлена обязанность работодателя по включению в трудовой договор с одним из родителей положения о неполном рабочем времени на удобный для него срок на основании написанного им заявления.

Более того, таких работников запрещено без их согласия направлять в командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни, причем если они не возражают, работодателю необходимо ознакомить их в письменной форме со своим правом на отказ от участия в подобных работах. Уточним, что право отказа от командировки, сверхурочной работы, работы в праздники и выходные дни обладает каждый из родителей, имеющих ребенка-инвалида.

Также ст. 261 ТК РФ для лиц с семейными обязанностями, включая одиноких родителей с ребенком-инвалидом, предусматривает дополнительные гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. В частности, не допускается их увольнение по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности ИП, а также виновных действий со стороны самого работника.

Меры поддержки семей с детьми-инвалидами, конечно же, не исчерпываются льготами в сфере труда. Таким детям и их семьям предоставляются комплексные меры социальной поддержки, среди которых пенсии, пособия, ежемесячные денежные выплаты, они могут воспользоваться государственной социальной помощью как в денежной, так и в натуральной форме (обеспечение лекарствами, санаторно-курортное лечение, оплата проезда), обеспечением протезами и иными техническими средствами реабилитации, для них возможно распределение средств материнского (семейного) капитала на реабилитацию ребенка-инвалида без подтверждения уровня дохода семьи, им предоставляются субсидии на оплату коммунальных услуг, налоговые льготы и т.п.

Детям-инвалидам устанавливается социальная пенсия по инвалидности, размер которой в 2023 г. составляет 17 167,83 руб., если один из родителей не работает и занимается уходом за ребенком, то к пенсии добавляется ежемесячная денежная выплата на весь период ухода за таким ребенком в размере 10 000 руб. Надо отметить, что сумма пенсии и компенсационной выплаты почти в два раза превышает размер прожиточного минимума для детей на 2023 г., который равен 13 944 руб.⁸

⁸ СПС «КонсультантПлюс».



Дополнительно с 01.02.2023 детям-инвалидам выплачивается ежемесячная денежная выплата в сумме 3 540,76 руб. и государственная социальная помощь (набор социальных услуг) в денежной форме — 1 469,74 руб. в месяц⁹. Однако, учитывая рост цен и стоимостную оценку потребительской корзины, действительно обеспечивающей нормальную жизнедеятельность человека, все-таки следует признать, что размер социальных пенсий пока не адекватен реальному уровню жизни.

Напомним, что, кроме указанных мер поддержки, один из родителей ребенка-инвалида может воспользоваться досрочным выходом на страховую пенсию по старости на 10 лет раньше общеустановленного пенсионного возраста (65 лет — для мужчин и 60 лет — для женщин), так, например, для матери ребенка это будет возраст 50 лет, для отца — 55 лет, но при наличии у них не менее 15 лет страхового стажа и при воспитании ребенка до достижения им 8-летнего возраста. При этом надо учесть, что в страховой стаж родителям включается не только непосредственный период работы и уплаты страховых взносов в СФР, но и наравне с иными периодами и период ухода за ребенком.

Считаем положительным опытом то, что в последние годы в России активно развивается система пособий, направленных на решение не только глобальных демографических проблем, на поддержание достойного уровня жизни населения, но и на дополнительную материальную поддержку семей, имеющих детей-инвалидов.

Мы не ставим перед собой задачу анализа всего объема федеральных «детских» пособий и мер поддержки семей, отметим только те из них, которые касаются избранной нами категории. В нашей стране выплачивается единовременное пособие при усыновлении ребенка-инвалида (равно как и ребенка старше 7 лет или являющихся братьями/сестрами), которое с 01.02.2023 составляет 175 043,67 руб.

Отметим тот факт, что при назначении единого детского пособия, зависящего, как правило, от доходов семьи, для родителей, имеющих детей-инвалидов, презюмируется нулевой доход, причина отсутствия дохода признается уважительной, а также в льготном порядке оценивается имущество семьи. Например, в отличие от общих правил, для таких семей допускается учет двух автомобилей и двух гаражей/машиномест.

Реализуя принципы социального государства и во исполнение норм ст. 72 Конституции РФ на уровне субъектов РФ за счет регионального финансирования также достаточно активно осуществляются дополнительные мероприятия, направленные на поддержание стабильности материального положения семей с детьми, в том числе при наличии детей с ограниченными возможностями здоровья.

Например, в соответствии с постановлением Правительства Москвы¹⁰ в 2023 г. для родителей, проживающих на территории г. Москвы и осуществляющих уход

⁹ См.: Социальные выплаты для семей с детьми-инвалидами // URL: <https://sfr.gov.ru/branches/krasnoyarsk/info/~2022/12/13/7743> (дата обращения: 24.09.2023).

¹⁰ Постановление Правительства Москвы от 16.12.2022 № 2885-ПП «Об установлении размеров отдельных социальных и иных выплат на 2023 год» // URL: <https://docs.cntd.ru/document/1300274367?marker=7DC0K7> (дата обращения: 22.09.2023).

за ребенком-инвалидом, дополнительно к федеральным выплатам установлен целый комплекс мер материальной поддержки:

- ежемесячная компенсационная выплата — 15 150 руб.;
- ежегодная компенсационная выплата на приобретение детской одежды — 12 625 руб.;
- ежемесячная компенсационная выплата матерям-одиночкам, имеющим ребенка-инвалида, в связи с ростом цен на питание — 854 руб.;
- ежемесячное вознаграждение приемному родителю — 33 941 руб. на каждого ребенка-инвалида,
- выплата ежемесячных денежных средств приемным родителям на содержание каждого ребенка-инвалида из числа детей-сирот — 34 718 руб.,
- ежемесячная компенсационная выплата усыновившим ребенка-инвалида на территории г. Москвы с 2009 г. — 34 718 руб.

Кроме федерального и регионального регулирования, вопросы материальной поддержки семей с детьми-инвалидами часто бывают предметом актов социального партнерства. Социально ответственные работодатели в коллективных договорах и соглашениях предоставляют доплаты к пособиям, материальную помощь, путевки на оздоровление детей и т.п.

Завершая анализ правового положения родителей, имеющих ребенка-инвалида, не углубляясь в особенности коллективно-договорного регулирования, приведу только один пример. Так, в силу п. 6.1.1 коллективного договора ООО «ЗапСибНефтехим» на 2023—2025 годы¹¹ работодатель наряду с иными мерами поддержки семей с детьми, дополнительно родителям, имеющим ребенка-инвалида, предоставляет материальную помощь в размере 20 000 руб. дважды в год — ко Дню защиты детей и к Международному дню инвалида. Причем в отличие от общего подхода, предусмотренного на федеральном уровне, эти выплаты предоставляются работодателем на каждого ребенка и каждому работающему в организации родителю, а не одному из них.

Подводя итог, с осторожностью отмечу, что усилия государства, направленные на решение демографической проблемы, на улучшение качества жизни и уровня доходов семей с детьми, подтверждают наметившуюся тенденцию стабилизации социального положения семей с детьми-инвалидами.

Замедление темпов роста детской инвалидности в 2022—2023 гг. в сравнении с прошлым десятилетием позволяет надеяться на то, что в России в настоящее время начинает формироваться положительный опыт реализации государственных социальных программ, национальных проектов, направленных на решение демографической проблемы, повышение уровня жизни населения и поддержку семей с детьми-инвалидами.

Хочется надеяться, что в современный период геополитического кризиса у государства и общества найдутся дополнительные организационные рычаги и материальные ресурсы для закрепления стабильности социального положения и дальнейшей поддержки семей с детьми.



¹¹ Коллективный договор ООО «ЗапСибНефтехим» на 2023—2025 годы. URL: https://tu-sibur.ru/upload/iblock/e24/zq0dnf0d86k2rq2u3fs3vem9twxxp20l/Kollektivnyy-dogovor-ZSNKH-2023_2025.pdf. (дата обращения: 20.09.2023).

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Бару М. И.* Унификация и дифференциация норм в трудовом праве // Советское государство и право. — 1971. — № 10.
2. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. — М. : Проспект, 2013.
3. *Рабинович-Захарин С. Л.* К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. — М. : Издательство Академии наук СССР, 1952.
4. *Скачкова Г. С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм : монография. — М., 2003.
5. *Толкунова В. Н.* Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. — 1968. — № 11.