Трудовые гарантии беременным женщинам и женщинам, осуществляющим уход

за ребенком до достижения им возраста трех лет

1. Гарантии беременным женщинам.

Запрещен отказ в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещено расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной. Исключение: ликвидации организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

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.

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 (ст. 261 ТК).

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 (ч. 1, 2 ст. 254 ТК РФ)

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.

Законодательством может быть установлен прямой запрет беременным женщинам выполнять определенные виды работ. Например, ст. 298 ТК РФ предусмотрен запрет на применение труда беременных женщин на работах, которые выполняются вахтовым методом. Также исключена работа беременных женщин в сферах растениеводства, животноводства, птицеводства и звероводства с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (в возрасте до 35 лет). С момента выявления беременности работодатель обязан освободить женщину от такой работы. Заявление женщины о переводе не требуется. Женщине выплачивается средний заработок за счет средств работодателя.

Если другая работа, на которую переведена беременная женщина, является нижеоплачиваемой, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Работодатель обязан предоставить возможность пройти диспансерное обследование в медицинских организациях (ч. 3 ст. 254 ТК РФ);

Время диспансерного обследования работодатель обязан оплатить в размере среднего заработка работника.

Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности.

Работодатель обязан предоставить отпуск по беременности и родам. Выплата пособия осуществляется через ФСС.

Продолжительность отпуска до родов - 70 календарных дней (при многоплодной беременности - 84 календарных дня) и 70 календарных дней после родов (при осложненных родах - 86 календарных дней, при рождении двух или более детей - 110 календарных дней).

Отпуск по беременности и родам предоставляется и при усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев. Период отпуска: со дня его усыновления и до истечения 70 (в случае одновременного усыновления двух и более детей - 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).

Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы;

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, или по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ).

Работодатель обязан исключить привлечение беременной женщины к сверхурочной работе, направление в командировки, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259 ТК РФ).

2. Гарантии женщинам, осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста 3 лет:

1) предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК РФ)

Отпуск по уходу за ребенком может быть предоставлен и другим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка.

2) выплата пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ)

Пособие выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ).

Ежемесячные пособия по уходу за ребенком выплачивается по месту работы лицу, которое находится в отпуске по уходу за ним, через ФСС.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного.

3) возможность работы в режиме неполного рабочего времени или на дому в период отпуска по уходу за ребенком.

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). Продолжительность неполного рабочего времени для работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком и трудится в таком режиме, не ограничена. При этом право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется за работником только при условии, что он самостоятельно осуществляет уход за ребенком и у него достаточно времени на данный уход. При работе в таких условиях труд оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ

4) ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, направления в командировки;

Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни, направлять в командировки работников, имеющих детей в возрасте до 3 лет, только при наличии их письменного на то согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работника со своим правом отказаться от выполнения такой работы (ст. 259 ТК РФ).

5) перевод на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

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.

Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с надлежащим уходом за ребенком. Это относится также к работам с разъездным характером, удаленным от места жительства и т.п.

6) запрет на увольнение по инициативе работодателя.

Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет.

Увольнение по инициативе работодателя может быть произведено лишь по следующим основаниям:

- в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем,

- в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в нетрезвом состоянии; разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения; нарушение требований охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия или создавало угрозу их наступления;

- в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если дают основания для утраты доверия к работнику;

- непринятия мер к урегулированию конфликта интересов, не предоставления или предоставления неполных или недостоверных сведений о своих доходах и расходах;

- в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- в связи с предоставлением работником подложных документов при заключении трудового договора;

- в связи с применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Указанные условия в полном объеме распространяются на лиц, работающих по совместительству.