



Гарантии для беременных женщин

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей, предусмотрены дополнительные гарантии.

Беременных женщин
ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочным работам;
- привлекать к работам в ночное время;
- привлекать к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).



Гарантии для беременных женщин

- **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 (ст. 254 ТК РФ).
- Средний заработок по месту работы сохраняется за беременными женщинами при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.



В Трудовом Кодексе РФ представлены **правовые нормы**, касающиеся охраны здоровья женщин-матерей, преимущества по воспитанию детей:

- **запрещение** труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда;
- **установление** предельных норм переноса и передвижения тяжестей;
- **ограничение** труда женщин в ночное время;
- **установление** облегченных условий труда беременных женщин (запрещение сверхурочных работ, командировок).



Направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной, ночной работе, в выходные и праздники

Гарантии беременным женщинам и лицам
с семейными обязанностями

Ст. 259 Трудового Кодекса РФ



Запрещается направлять
в командировки, привлекать
к сверхурочной работе, работе
в ночное время, выходные
и нерабочие праздничные дни
беременных женщин

Женщины,
имеющие детей
до 3-х лет,
должны быть
ознакомлены со
своим правом
отказа

Допускается привлекать к таким
работам женщин, имеющих детей
до 3-х лет, только с их письменного
согласия и при условии, что это не
запрещено им по медзаключению

Гарантии распространяются также на:



Матери и отцы,
воспитывающие без
супруга (супруги) детей
в возрасте до 5 лет




Работники,
имеющие детей-
инвалидов



Работники,
осуществляющие
уход за больными
членами семей

Дополнительные выходные лицам, ухаживающим за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности

 Для этого необходимо письменное заявление

Ст. 262 Трудового Кодекса РФ



Один из родителей, опекун, попечитель для ухода за детьми-инвалидами имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц



Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы

Дополнительные выходные дни могут быть использованы либо одним из указанных лиц, либо разделены между ними по их усмотрению

Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Ст. 264 Трудового Кодекса РФ

Женщинам в связи с материнством предоставляются следующие льготы и гарантии:

- Ограничение работы в ночное время и сверхурочно
- Привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни
- Направление в служебные командировки
- Предоставление дополнительных отпусков
- Предоставление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы

Распространяются также на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних

Отпуск по беременности и родам

Стандартная ситуация

- 70 дней до родов
- 70 дней после родов

Осложненные роды

- 70 дней до родов
- 86 дней после родов

Многоплодная беременность

- 84 дня до родов
- 114 дней после родов

Статья 255 ТК РФ

Отпуск по уходу за ребенком

- 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 вышеуказанных лиц, 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). При этом отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

- **по заявлению** женщины ей представляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

○ **статья 256 ТК РФ**



Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

- Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Она может воспользоваться таким правом:

- - перед отпуском по беременности и родам;
- - непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам;
- - по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Предоставление отпуска пропорционально отработанному времени является незаконным.

Работодатель обязан предоставить по заявлению женщины отпуск полностью, т.е. его продолжительность должна составлять 28 календарных дней.

Отпуск предоставляется на основании заявления работницы.

Статья 263 ТК РФ

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

- 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.

Особенности расторжения трудового договора с некоторыми категориями работников

Законом не допускается увольнение беременных женщин, за исключением ликвидации организации, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).



Гарантии расторжения трудового договора по инициативе работодателя лицам с семейными обязанностями

- ТК не допускает увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК).
- Категорический запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен ТК в отношении беременных женщин. Этот запрет содержится в ст. 261 ТК. Единственный случай, допускающий увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, связан с ситуацией ликвидации организации и прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК).
- Статья 261 ТК также содержит частичный запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей этого возраста без матери. Перечисленные категории работников не могут быть уволены работодателем по следующим основаниям: пп. 2, 3, 4, 9, 13 ч. 1 ст. 81 ТК.

Увольнение названных лиц допускается, как правило, по виновным основаниям (исключение составляет случай ликвидации организации и прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). Допустимые Законом основания увольнения лиц с семейными обязанностями содержатся в пп. 1, 5-8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 ТК, № 2 ст. 336 ТК.