

Трудовым законодательством установлены углублённые (по сравнению с лицами, имеющими семейные обязанности) гарантии беременным женщинам и женщинам, осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

1. Гарантии беременным женщинам

Запрещен отказ в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Закон гарантирует, что беременная женщина будет трудоустроена вне зависимости от того, знает работодатель о её состоянии или нет. Неосведомлённость работодателя в беременности женщины, получившей отказ в приёме на работу, освобождает его от административно или уголовной ответственности, но не является основанием для признания отказа законным и обоснованным.

Важно! В соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины необходимо:

1) осуществить перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов (ч. 1, 2 ст. 254 Трудового кодекса РФ);

При наличии прямого запрета на работу заявления женщины о переводе не требуется. 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.

Важно! Если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную, то до предоставления другой работы женщина освобождается от выполняемой работы с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя.

Средний заработок, сохраняющийся до предоставления другой работы, отличает освобождение от отстранения в порядке ст. 76 ТК РФ, в соответствии с которым работодатель обязан не допускать к работе работника при выявлении у него медицинских противопоказаний без предоставления каких-либо компенсаций.

Если другая работа, на которую переведена беременная женщина, является нижеоплачиваемой, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

2) произвести снижение норм выработки, норм обслуживания (ч. 1 ст. 254 Трудового кодекса РФ);

Важно! На период снижения норм за женщиной сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии с Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России от 21.12.1993,

Минздравом России от 23.12.1993) беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы.

3) предоставить возможность пройти диспансерное обследование в медицинских организациях (ч. 3 ст. 254 Трудового кодекса РФ);

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

Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности. Поскольку время диспансерного обследования оплачивается в размере среднего заработка, постольку в таблице учета рабочего времени оно фиксируется отдельно от рабочего времени.

4) предоставить отпуск по беременности и родам Выплата пособия по беременности и родам в размере среднего заработка осуществляется Фондом социального страхования РФ,

Важно! 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).

5) предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы

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

Если женщина признана инвалидом, то согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ ей должен предоставляться ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней

6) исключить привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ).

7) установить режим неполного рабочего времени (ст. 93 Трудового кодекса РФ)

Важно! Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненной работы.

8) исключить увольнение по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ)

Важно! Работника можно уволить лишь в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

9) обеспечить продление срочного трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам (ч. 2, 3 ст. 261 Трудового кодекса РФ)

Важно! Основанием для продления срочного трудового договора является письменное заявление женщины и медицинская справка, подтверждающая состояние беременности.

По запросу работодателя женщина обязана представлять справку, подтверждающую состояние беременности, не чаще одного раза в три месяца.

Важно! Увольнение беременной женщины в период беременности возможно в случае выхода на работу временно отсутствовавшего работника, если женщина была принята на работу на время его отсутствия и ее невозможно перевести на другую работу до окончания беременности.

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 Трудового кодекса РФ)

Важно! 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, которая осуществляется Фондом социального страхования РФ (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ)

Важно! 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 № 81-ФЗ).

Ежемесячные пособия по уходу за ребенком выплачиваются Фондом социального страхования РФ. Условия исчисления пособия предусмотрены в постановлении Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного. Получить пособие может один из родителей либо лицо, его заменяющее.

3) предоставление перерывов для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет

Важно! Перерывы предоставляются каждые 3 часа по 30 минут каждый (1 час - каждый - при наличии двух и более детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

По заявлению женщины перерывы могут предоставляться в суммированном виде в конце или в начале рабочего дня либо присоединяться к перерыву для отдыха и питания.

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

Важно! Выплата пособия по уходу за ребенком производится работнику и при работе на дому в период отпуска по уходу за ребёнком.

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

Важно! 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 Трудового кодекса РФ).

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

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

Важно! Основанием для перевода является заявление женщины. Оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Если женщина переводится на нижеоплачиваемую работу, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

7) запрет на увольнение по инициативе работодателя.

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

Важно! 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;
- неприятия мер к урегулированию конфликта интересов, непредоставления 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 объёме распространяются на лиц, работающих по совместительству.