

Памятка

Гарантии беременным женщинам и женщинам, осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста 3 лет, установленные трудовым законодательством.

Трудовые права граждан регулируются статьей 37 Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормами трудового законодательства. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск.

Вместе с тем правовое регулирование труда беременных женщин и женщин, осуществляющих уход за ребенком до достижения им возраста 3 лет, имеет свои особенности, предусматривающие определенные гарантии.

1. Гарантии беременным женщинам

1) 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 о беременности женщины, получившей отказ в приёме на работу, освобождает его от административной или уголовной ответственности, но не является основанием для признания отказа законным и обоснованным.

2) В соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины необходимо:

- осуществить перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов (часть 1, 2 статьи 254 Трудового кодекса РФ);

При наличии прямого запрета на работу заявления женщины о переводе не требуется. Например, статьей 298 Трудового кодекса 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.

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.

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.

- произвести снижение норм выработки, норм обслуживания (часть 1 статьи 254 Трудового кодекса РФ);

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

В соответствии с Гигиеническими рекомендациями к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденными Госкомсанэпиднадзором Российской Федерации от 21.12.1993 г., Министерством здравоохранения Российской Федерации от 23.12.1993 г., беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы.

- предоставить возможность пройти диспансерное обследование в медицинских организациях (часть 3 статья 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, в таблице учета рабочего времени оно фиксируется отдельно от рабочего времени.

- предоставить отпуск по беременности и родам. Выплата пособия по беременности и родам в размере среднего заработка осуществляется Фондом пенсионного и социального страхования РФ;
- 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 (статья 260 Трудового кодекса РФ).

- исключить привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, направление в командировки (часть 1 статьи 259 Трудового кодекса РФ);
- установить режим неполного рабочего времени (статья 93 Трудового кодекса РФ);

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

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

- 3) Исключить увольнение по инициативе работодателя (части 1 статьи 261 Трудового кодекса РФ)

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

- 4) Обеспечить продление срочного трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам (части 2, 3 статьи 261 Трудового кодекса РФ)

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

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

- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 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.

- предоставление перерывов для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет (статья 258 Трудового кодекса РФ);

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.

- возможность работы в режиме неполного рабочего времени или на дому в период отпуска по уходу за ребенком (статья 256 Трудового кодекса РФ);

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

- ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, направления в командировки (статья 259 Трудового кодекса РФ);

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.

- перевод на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы до достижения ребенком возраста полутора лет (часть 4 статьи 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.

- запрет на увольнение по инициативе работодателя (статья 261 Трудового кодекса РФ);

Важно! 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.

3. Обучение женщин в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография»

В целях повышения своей конкурентоспособности и профессиональной мобильности на рынке труда при содействии органов службы занятости населения пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование могут:

- граждане, фактически осуществляющие уход за ребенком и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста в возрасте от 0 до 7 лет включительно.

Обучение бесплатное, проводится за счет средств федерального бюджета, по завершению выдается документ государственного образца.

Перечень образовательных программ формируется с учетом потребностей регионального рынка труда, со списком направлений обучения можно ознакомиться по ссылке: [«Список образовательных программ»](#).

Доступны различные формы обучения: очная, очно-заочная, заочная, в том числе с использованием дистанционных технологий. Срок обучения может составлять от 3 недель до 3 месяцев в зависимости от выбранной образовательной программы.

Условием организации профессионального обучения является обязательное трудоустройство по трудовому договору или сохранение занятости граждан после обучения.

Для прохождения профессионального обучения необходимо авторизоваться на портале «Работа России» (<https://trudvsem.ru/>), подать заявку на интересующую программу обучения и обратиться в Кадровый центр по месту жительства для предоставления документов, подтверждающих соответствие категории, и получения услуги по профессиональной ориентации.

Подробнее узнать об условиях прохождения обучения в рамках национального проекта «Демография» можно в [Кадровых центрах Республики Карелия](#).