



## ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ

Конституция Российской Федерации, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (ст.7), семья находится под защитой государства (ст.38).

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены гарантии женщинам при заключении трудового договора.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Статьей 70 ТК РФ определено, что работодатель не имеет право устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет.

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст. 253 ТК РФ):

- тяжёлые работы;
- работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

- подземные работы, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;

- работы, связанные с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста 1,5 лет.

В соответствии со ст. 255 ТК РФ женщинам на основании заявления и листка нетрудоспособности предоставляются отпуска

по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. Отпуска продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до и 70 (при осложнённых родах – 84, при рождении 2-х или более детей – 110) календарных дней после родов.

Статьей 256 ТК РФ предусмотрено предоставление по заявлению женщины отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. Во время нахождения в таком отпуске женщинам предоставлено право 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 ребёнком за работником сохраняется место работы (должность). Период отпуска засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж.

В соответствии с требованиями ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления

ребёнка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии 2-х и более детей - не менее 1 часа).

По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (её) сокращением.

Законом установлен запрет на направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).



Для направления женщин, имеющих детей до 3-х лет в служебные командировки, привлечения к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо получить их письменное согласие, это не должно быть запрещено по медицинским показаниям.

Статьей 260 ТК РФ предоставляется право женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком использовать ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин (ст. 125 ТК РФ) и замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается увольнять беременных женщин по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации или прекращения деятельности ИП), а в случае истечения срока срочного трудового договора его необходимо продлить до окончания беременности, а при предоставлении в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до его окончания. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.

Также не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида – до 18 лет), кроме увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1,5- 8,10 или 11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ.

Исключение является при расторжении трудового договора с этой категорией работников если срок трудового договора истек во время беременности (ст. 261 ТК РФ).

Для женщин, работающих в сельской местности, предусмотрено право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ). Кроме того, для одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для нее время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).



: . , . . ,48

. (8352) 39-20-58

E-mail: prokur@cap.ru