

**ФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ
РЕСПУБЛИКИ
ТАТАРСТАН**



**ТАТАРСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫ
ПРОФСОЮЗЛАРЫ
ФЕДЕРАЦИЯСЕ**

Для подготовки и проведения профсоюзного
собрания с единой повесткой дня

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА

Казань - 2013 г.

Введение

Трудовое законодательство России закрепляет равенство мужчин и женщины в трудовых отношениях: при приеме на работу, установлении размера оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха и т.д.

Вместе с тем, для работающих женщин, установлен дополнительный перечень различных льгот и гарантий с учетом физиологических особенностей женского организма и наличия детей.

Целью таких мер является охрана здоровья женщины и последующих поколений, а также создание условий, позволяющих сочетать труд с материнством и воспитанием детей.

Следует отметить, что ряд гарантий, связанных с наличием детей, распространяется и на других лиц: отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей).

Обращения по вопросам соблюдения трудовых прав беременных женщин, женщин, имеющих детей и других лиц с родителемскими обязанностями часто поступают в Федерацию профсоюзов Республики Татарстан.

Надеемся, что информация, представленная в брошюре будет полезна как для работников, так и для профсоюзного актива, призванного защищать их трудовые права.

ПРИЕМ НА РАБОТУ.

Гарантии женщинам при заключении трудового договора.

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

Если женщина считает, что основанием для отказа послужила ее беременность или факт наличия у нее ребенка, то она имеет право потребовать от работодателя причину отказа в письменной форме для обжалования отказа в заключении трудового договора в суде.

Во-вторых, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, работодатель не имеет права увольнять испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет.

Если работодатель, несмотря на запрет, установленный ст. 70 ТК РФ, включит в трудовой договор с беременной женщиной либо женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, условие об испытании, а по истечении срока испытания уволит ее как не выдержавшую испытание, то такое увольнение будет являться незаконным.

За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины с указанием в качестве мотива ее увольнения беременности или наличия детей в возрасте до трех лет, статьей 145 Уголовного кодекса РФ установлена ответственность в виде штрафа в размере до 200 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо в виде обязательных работ на срок от 120 до 180 часов.

УСЛОВИЯ ТРУДА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин.

На отдельных видах работ труд женщин может быть ограничен или запрещен.

О г р а н и ч и в а е т с я применение труда женщин:

- **на тяжелых работах;**
- **на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;**
- **на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию** (ч. 1 ст. 253 ТК РФ).

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162.

З а п р е щ а е т с я применение труда женщин:

- **на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, если они превышают предельно допустимые нормы нагрузок** (ч. 2. ст. 253 ТК РФ).

В соответствии с постановлением Правительства от 06.02.1993 г. № 105 для женщин установлены следующие **предельно допустимые нормы нагрузок**:

- при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется с другой работой (до 2 раз в час) предельно допустимая масса груза не должна превышать 10 кг;

- при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены, не должна превышать 7 кг;

- величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности - 1750 кг, с пола - 875 кг;

- при перемещении груза на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Эти нормы обязательны для всех организаций, независимо от форм их собственности и организационно-правовых форм, а также для работодателей - физических лиц.

Устанавливая ограничения, законодательство, тем не менее, допускает применение труда женщин на вышеуказанных работах, но с обязательным созданием безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест и наличием положительного заключения государственной экспертизы условий труда и службы санэпиднадзора субъекта РФ.

Перевод на более легкую работу беременных женщин или женщин, имеющих детей в возрасте полутора лет.

В соответствии с Инструкцией по организации работы женской консультации (утвержденной Приказом Минздрава России от 10.02.2003 г. № 50), врач обязан при наличии вредных и опасных условий труда выдавать беременным женщинам с момента первой явки «Врачебное заключение о переводе беременной на другую работу».

Указание о наличии вредных и опасных условий труда обязательно должно быть в трудовом договоре, который и должен быть представлен врачу.

Согласно ст. 254 ТК РФ, **беременным женщинам** на основании вышеуказанного медицинского заключения и по их заявлению должны быть снижены нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, **с сохранением среднего заработка по прежней работе.**

Если работодатель не может предоставить женщине другую работу, соответствующую медицинским показаниям, он обязан освободить ее от выполнения работы, противопоказанной ей, с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого дни за счет собственных средств.

Если диспансерное обследование беременная женщина проходит во время работы, то на это время по месту работы за ней сохраняется средний заработок (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).

При этом, желательно каждый раз перед посещением женской консультации предупреждать работодателя в письменной форме, ссылаясь на ч. 3 ст. 254 ТК РФ, о предстоящем отсутствии на работе в связи с необходимостью прохождения обязательного диспансерного обследования. Так же будет не лишним, чтобы на Вашем письменном предупреждении работодатель поставил визу о своем согласии.

Кому устанавливается право работать неполное рабочее время?

В соответствии с ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих категорий работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

Для того, чтобы работать на условиях неполного рабочего времени необходимо:

- написать письменное заявление на имя работодателя в двух экземплярах (один экземпляр с отметкой о вручении оставить у себя);
- в заявлении: сделать ссылку на ст. 93 ТК РФ и указать основание для установления неполного рабочего времени (беременность или наличие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); указать срок, на который необходимо установить неполное рабочее время; указать, что Вы хотите уменьшить - продолжительность рабочей недели или рабочего дня (смены), а также количество часов, на которое Вы предлагаете работодателю уменьшить свое рабочее время;
- подтвердить состояние беременности соответствующим медицинским заключением, а наличие ребенка соответствующими документами.

!!! В случае отказа работодателем предоставить неполное рабочее время либо при отсутствии письменного оформленного согласия работодателя, ни в коем случае не сокращайте свое рабочее время самостоятельно - это может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины; обратитесь в свой профсоюз или к юристу, а затем, если необходимо, в Федеральную инспекцию труда или в суд.

Требования к условиям труда женщин в период беременности подробно изложены в Санитарных правилах и нормах СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенических требований к условиям труда женщин», утвержденных Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 г. № 32.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с ч. 4 ст. 254 ТК РФ, 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» например, понимаются, случаи, когда при грудном вскармливании на ребенка через молоко матери отрицательно действуют производственные вредные вещества или работа связана с разъездами, не позволяющими женщине пользоваться перерывами для кормления работника.

Для перевода женщина, имеющая ребенка в возрасте до полутора лет должна предоставить только письменное заявление с просьбой о переводе ее на другую работу. Будет правильным, если работница обоснует в заявлении невозможность выполнения прежней работы.

В случае невозможности перевода женщины на другую работу у работодателя нет обязанности освободить ее от работы с сохранением среднего заработка. Взамен этого работнице предоставлено право воспользоваться отпуском по уходу за ребенком.

Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет является временным, поэтому в заявлении необходимо указывать на временный характер перевода на другую работу со ссылкой на ст. 254 ТК РФ.

Перевод оформляется приказом работодателя. Запись в трудовую книжку о переводе не вносится, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянных переводах.

!!! Важно знать, что несобоснованный отказ работодателя перевести беременную женщину на более легкую работу и необоснованный отказ работодателя перевести женщину, имеющую детей в возрасте до полутора лет, на другую работу является незаконным и может быть обжалован в судебном порядке.

Гарантии беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинском учреждении.

Беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, проходят там обязательное диспансерное обследование с периодичностью, определяемой этим учреждением в зависимости от состояния их здоровья, особенностей условий труда и иных существенных факторов. Такое обследование может проводиться в рабочее время.

В соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Особенности работы в режиме неполного рабочего времени.

В соответствии с ч. 3 ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Это значит, что работники, работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют право на получение ежегодного основного оплачиваемого отпуска в полном объеме, также как и учебные отпуска, выходные и праздничные дни.

Если женщина находится в отпуске по уходу за ребенком и при этом работает на условиях неполного рабочего времени, за ней сохраняется право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ, ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Время работы на условиях неполного рабочего времени полностью засчитывается в страховой стаж.

Но при этом следует иметь в виду, что в соответствии с п. 4 Правил исчисления периодов работы, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ», (утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 г. № 516), в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно только в течение полного рабочего дня, если иное не предусмотрено настоящими Правилами, при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Ограничения при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Трудовой кодекс РФ устанавливает повышенную правовую защиту беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, от работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Запрещается направлять беременных женщин в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни, к работам, выполняемым вахтовым методом (ч. 1 ст. 259 ТК).

Если Вы беременны, но работодатель пытается направить Вас в командировку, привлечь к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, необходимо:

- в письменном виде поставить работодателя в известность о том, что Вы беременны, приложив соответствующее медицинское заключение о беременности;
- отказать от незаконно поручаемой Вам работы, в письменном виде известив работодателя об этом, а также о причинах отказа (сошлитесь на нормы ТК, которые предоставляют Вам такое право).

Допускается (ч.2 ст. 259) направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни **женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет**, но при обязательном соблюдении следующих условий:

- если женщина дала свое письменное согласие;
- если такие работы не запрещены ей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- если она ознакомлена в письменной форме со своим правом отказаться от выполнения от такой работы.

Эта гарантия также распространяется на:

- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

- опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом, **женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет за пр е щ а е т с я.**

ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Перерывы для кормления ребенка.

В соответствии с ч. 1 ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Таким образом, если Вы работаете 8 часов в день, то по закону имеете право как минимум на два перерыва.

Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Перерывы для кормления, по заявлению женщины, могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания (обеду) или в суммированном виде переноситься как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

При наличии у **работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет** продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Для того, чтобы воспользоваться правом на предоставление перерыва для кормления, необходимо:

- написать заявление на имя работодателя о предоставлении перерыва;
- в заявлении следует указать, каким образом Вы желаете использовать право на перерывы: либо не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый; либо присоединить перерывы для кормления к перерыву для отдыха и питания, т.е. к «обеденному» перерыву; либо перенести их в суммированном виде на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Работающая женщина имеет право на предоставление ей указанных перерывов независимо от режима работы.

!!! Правом на предоставление перерыва для кормления ребенка могут воспользоваться также работающие отцы и опекуны при условии, что они воспитывают ребенка без матери (ст. 264 ТК РФ).

Гарантии беременным женщинам при предоставлении отпусков.

В соответствии со ст. 255 ТК РФ, женщинам по их заявлению и на основании листа нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

С 1 января 2011г. применяются новые правила исчисления пособия по беременности и родам.

Так, в соответствии с ФЗ от 8 декабря 2010г. № 343-ФЗ, пособие по беременности и родам исчисляется исходя из среднего заработка, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого работодателя (других работодателей), или за иной период, (далее – расчетный период).

При расчете пособия исходя из двухлетнего срока исключаются такие периоды, как время нахождения в предыдущем отпуске по беременности и родам, временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет; дополнительные оплачиваемые дни для ухода за ребенком-инвалидом, а также

освобождение от работы с полным или частичным сохранением зарплат, если в соответствии с законодательством в этот период не взимались взносы на обязательное социальное страхование. Таким образом, в расчет не должны приниматься те периоды, когда женщина получила не полный заработок, а только ограниченные выплаты.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Ст. 260 ТК РФ устанавливает право женщине, в связи с беременностью и родами, использование очередного оплачиваемого отпуска непосредственно перед отпуском по беременности и родам или сразу после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

При этом такое право возникает у женщины независимо от того, сколько она проработала у данного работодателя.

Отзыв из отпуска беременных женщин не допускается (ст. 125 ТК РФ).

!!! Если работодатель, отказываясь предоставлять отпуск по беременности и родам, вынуждает Вас уволиться по собственному желанию, то следует помнить, что при увольнении по собственному желанию Вы лишитесь права на отпуск по беременности и родам, права на отпуск по уходу за ребенком, на соответствующие пособия работающим женщинам. Такое увольнение очень сложно оспорить в суде, поэтому не поддавайтесь на провокации и помните о своих правах.

Кем и как может быть использован отпуск по уходу за ребенком?

Если Вы хотите воспользоваться отпуском по уходу за ребенком, напишите соответствующее заявление на имя работодателя и убедитесь, что у Вас на руках имеется подтверждение о получении его работодателем; помните, что по окончании отпуска по беременности и родам Вы обязаны приступить к работе, если Вы не написали заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком.

Право на использование отпуска по уходу за ребенком также имеют отец ребенка, бабушка, дедушка, другие родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком. В этом случае к своему заявлению они должны приложить и справку о том, что мать ребенка не использует данный отпуск и не получает пособия по месту своей работы.

Если Вы хотите досрочно прервать отпуск по уходу за ребенком, чтобы выйти на работу, согласуйте дату выхода на работу с работодателем и оформите достигнутую договоренность в письменной форме в двух экземплярах.

Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет или лицам, имеющим право на такой отпуск, законодательством установлены гарантии.

Так, на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ч. 4 ст. 256 ТК РФ). Это означает, что при досрочном

прекращении этого отпуска работодателю обязан предоставить прежнюю работу, которая выполнялась работником до ухода в отпуск.

Предоставление отпуска работникам, усыновившим ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию женщины, усыновившей ребенка, вместо этого отпуска может быть предоставлен именно отпуск по беременности и родам. Исчисляется он так же: т.е. со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется по их желанию также и отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Особенностью правового регулирования указанных отпусков является то, что в случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами, указанные отпуска (т.е. отпуск со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения и отпуск по уходу за ребенком) может использовать любой из супругов по их усмотрению.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Дополнительные льготы, предусмотренные женщинам, работающим в сельской местности.

В соответствии с ч. 2 ст. 262 ТК РФ женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению может предоставляться один выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Дополнительные льготы, предусмотренные для родителей, имеющих детей-инвалидов.

В соответствии с ч. 1 ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются **четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц**.

При этом, указанные дни могут быть использованы как одним указанным лиц, так и разделены между собой по их усмотрению.

В соответствии с Разъяснением Минтруда РФ и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. № 3/02-18/05-2256 «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами»:

- оплата дополнительных выходных дней производится в размере дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

- при наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

- дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце работающим родителем (опекуну, попечителем) в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же календарном месяце в порядке, предусмотренном настоящим разъяснением (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности).

- в случае, если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (например: индивидуальный предприниматель, частный нотариус и др.) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях с работодателем не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Для того, чтобы воспользоваться правом на предоставление указанных дней, необходимо одному из работающих родителей предоставить:

- справку из органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении.

- справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время предоставляются до 14 дней устанавливаются коллективным договором организацией для следующих категорий работников:

- 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 без матери;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные коллективным договором.

В соответствии с Постановлением Совета Министров ТАССР от 14 июня 1991 г. № 261, коллективным договором предприятия устанавливается еженедельно не менее 2 часов свободного времени или **один свободный день в месяц** работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет полностью или частично оплачиваемый за счет средств работодателя.

Это день должен быть оплачен работодателем полностью или частично. Порядок предоставления женщине свободного времени и его оплаты по решению трудового коллектива устанавливается в коллективном договоре предприятия или организации.

Если женщина работает в режиме неполного рабочего времени или находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, то указанной льготой воспользоваться не может.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Гарантии беременным женщинам при расторжении трудового договора.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора (прекращение трудовой деятельности) по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При этом закон не запрещает увольнять беременную женщину по собственному желанию. Нередко работодатели злоупотребляют такой возможностью, принуждая женщин к такому увольнению. Если увольнение произведено по желанию женщины, пусть даже добытому с помощью угроз и шантажа, оспорить законность такого увольнения в суде очень сложно. Поэтому важно помнить, что увольнение беременной женщины возможно только в двух случаях:

- если она сама изъявила желание уволиться;

- в случае ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При увольнении беременной женщины в связи с ликвидацией организации работодатель обязан соблюдать в отношении нее все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством:

- выплатить ей выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохранить за работницей средней месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенной работницей в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работница обратилась в этот орган и не была им трудоустроена. Таким образом, если Вы хотите получить не только выходное пособие, но также и средний заработок за второй и третий месяцы после увольнения, Вам придется обратиться в службу занятости и встать на учет в целях поиска подходящей работы.

Порядок выплаты больничного листа, пособия по беременности и родам беременной женщине, уволенной при ликвидации организации.

При ликвидации организации трудовые договоры всех без исключения работников, в том числе беременных женщин, а также женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, подлежат расторжению по инициативе работодателя согласно ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ.

Вместе с тем, ликвидация организации не лишает беременную работницу права на получение пособия по беременности и родам.

Так в соответствии с п.п. «б» п. 9 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 декабря 2009 г. № 1012н), право на пособие по беременности и родам имеют женщины, уволенные в связи с ликвидацией организации, в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными.

Пособие в этом случае назначается и выплачивается органами социальной защиты населения по месту жительства (месту пребывания, месту фактического проживания) уволенной женщины.

Для назначения пособия уволенной сотруднице нужно будет сначала встать на учет в органах службы занятости, которые зарегистрируют ее в качестве безработной. А затем она должна будет представить в орган социальной защиты населения следующие документы:

- заявление о назначении пособия по беременности и родам;
- листок нетрудоспособности;
- заверенную выписку из трудовой книжки о последнем месте работы;

- справку из службы занятости населения о признании ее безработной;
- справку из органа социальной защиты населения по месту жительства о том, что пособие не назначалось (если женщина обращается в орган соцзащиты по месту своего фактического проживания либо по месту пребывания).

Следует также добавить, что неработающие матери, ухаживающие за ребенком в возрасте до 1,5 лет, которые были уволены с работы в период беременности в связи с ликвидацией организации, имеют право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, которое выплачивается в фиксированном размере, не зависящем от величины заработка по последнему месту работы. Пособие выплачивается за счет средств федерального бюджета в органе соцзащиты населения по месту жительства.

Лицам, имеющим право как на ежемесячное пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, так и на пособие по безработице, предоставляется право выбора, какое из социальных пособий получать.

Увольнение беременной женщины в случае истечения срока действия трудового договора.

Особый порядок прекращения трудовых отношений предусмотрен в случае истечения срока трудового договора в период беременности работницы (ст. 261 ТК РФ).

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.

Если срок Вашего трудового договора истекает в период беременности - напишите заявление о продлении срока трудового договора до момента окончания беременности.

Это заявление вместе со справкой, подтверждающей состояние беременности Вы должны передать работодателю до истечения срока трудового договора.

Позаботьтесь, чтобы у Вас на руках осталось подтверждение получения работодателем Вашего заявления.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

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. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если срок трудового договора истекает после окончания беременности, но в период отпуска по беременности и родам, или в период отпуска по уходу за ребенком, то в данных случаях ТК РФ никаких гарантий не устанавливает, предоставляя право работодателю прекратить с женщиной трудовой договор.

Гарантии женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора.

Во вторую большую группу работников, которым предоставляется повышенная защита от увольнения, входят следующие категории лиц:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственными кормильцами ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Данной категории работников предоставляются гарантии только в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя и только по отдельным основаниям. Специальных гарантий при истечении срока трудового договора закон не устанавливает.

Согласно ч. 3 ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с вышперечисленными работниками, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнений по следующим основаниям:

- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (ч.1 ст.81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ч.5 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (ч.6 ст. 81 ТК РФ);

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (ч.7 ст.81 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ч.8 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (ч. 10 ст. 81 ТК РФ);

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (ч.11 ст. 81 ТК РФ).

СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

Прием на работу	
Гарантии женщинам при заключении трудового договора.	3
Условия труда. Рабочее время.	
Работы, на которых ограничивается применение труда женщин.	3-4
Перевод на более легкую работу беременных женщин или женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.	4-5
Гарантии беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинском учреждении.	6
Кому устанавливается право работать неполное рабочее время?	6-7
Особенности работы в режиме неполного рабочего времени.	7
Ограничения при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.	8
Время отгула.	
Перерывы для кормления ребенка.	9
Гарантии беременным женщинам при предоставлении отпусков.	9-10
Кем и как может быть использован отпуск по уходу за ребенком?	10-11
Предоставление отпуска работникам, усыновившим ребенка.	11
Дополнительное время отгула.	
Дополнительные льготы, предусмотренные женщинам, работающим в сельской местности.	11

Дополнительные льготы, предусмотренные для родителей, имеющих детей-инвалидов. 12-13

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы. 13

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные коллективным договором. 13

Расторжение трудового договора.

Гарантии беременным женщинам при расторжении трудового договора. 14

Порядок выплаты больничного листа, пособия по беременности и родам беременной женщине, уволенной при ликвидации организации. 14

Увольнение беременной женщины в случае истечения срочного трудового договора. 15-16

Гарантии женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. 16-18