

# ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ И ЖЕНЩИНАМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ УХОД ЗА РЕБЁНКОМ ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ ВОЗРАСТА ТРЁХ ЛЕТ



# ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ

Законодательством Российской Федерации запрещён 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. Неосведомленность 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.

## 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).**  
! 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 работодателя.
- ✓ **Произвести снижение норм выработки, норм обслуживания (часть 1 статьи 254 Трудового кодекса РФ).**  
! На период снижения норм за женщиной сохраняется средняя заработная плата.
- ✓ **Предоставить возможность пройти диспансерное обследование в медицинских организациях (часть 3 статьи 254 Трудового кодекса РФ).**  
! Время диспансерного обследования работодатель обязан оплатить в размере среднего заработка работника.

- ✓ **Предоставить отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по беременности и родам в размере среднего заработка.**  
! Продолжительность отпуска до родов – 70 календарных дней (при многоплодной беременности – 84 календарных дня) и 70 календарных дней после родов (при осложнённых родах – 86 календарных дней, при рождении двух или более детей – 110 календарных дней).
  
- ✓ **Предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.**  
! Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, или по окончании отпуска по уходу за ребёнком (статья 260 Трудового кодекса РФ).  
*Если женщина признана инвалидом, то согласно статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ ей должен предоставляться ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.*
  
- ✓ **Исключить привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дня (часть 1 статьи 259 Трудового кодекса РФ).**
  
- ✓ **Установить режим неполного рабочего времени (статья 93 Трудового кодекса РФ).**  
! При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненной работы.

✓ **Исключить увольнение по инициативе работодателя (часть 1 статьи 261 Трудового кодекса РФ).**

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

✓ **Обеспечить продление срочного трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам (часть 2,3 статьи 261 Трудового кодекса РФ).**

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

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

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

# ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ УХОД ЗА РЕБЁНКОМ ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ ВОЗРАСТА 3 ЛЕТ

- ✓ **Предоставление отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет (статья 256 Трудового кодекса РФ).**

**! Отпуск по уходу за ребёнком может быть предоставлен и другим родственникам ребёнка, фактически осуществляющим уход за ребёнком.**

*Право на отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребёнка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребёнка.*

- ✓ **Выплата пособия по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ).**

**! Пособие по уходу за ребёнком выплачивается в соответствии со статьей 15 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ.**

*Ежемесячные пособия по уходу за ребёнком выплачиваются по месту работы лицу, которое находится в отпуске по уходу за ним. Условия исчисления пособия предусмотрены в Постановлении Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540.*

- ✓ **Предоставление перерывов для кормления ребёнка (детей) в возрасте до полутора лет.**

**! 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 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 ребёнком.**
- ✓ **Ограничение на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, направления в командировки.**  
! Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни, направлять в командировки работников, имеющих детей в возрасте до 3 лет только при наличии на то согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работника со своим правом отказаться от выполнения такой работы (статья 259 Трудового кодекса РФ).
- ✓ **Перевод на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы до достижения ребёнком возраста полутора лет (часть 4 статьи 254 Трудового кодекса РФ).**  
! Основанием для перевода является заявление женщины. Оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- ✓ **Запрет на увольнение по инициативе работодателя.**  
! Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе женщину, имеющую ребёнка в возрасте до трёх лет.



## **Увольнение по инициативе работодателя может быть произведено 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 эти действия дают основание для утраты доверия к работнику;
- неприятия 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 ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 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.

**ОТДЕЛ ПО ТРУДУ, СОЦИАЛЬНОЙ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ  
КОМИТЕТА СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОНА**

пгт. Березово, ул. Астраханцева, д .54  
тел.: 8 (34674) 2-32-03  
e-mail: socotdel@berezovo.ru,  
HazievaAV@berezovo.ru  
[http: www.berezovo.ru](http://www.berezovo.ru)  
2022 год