



Вопрос – ответ

Вопрос: Каковы основные гарантии и особенности регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет?

Ответ: Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, Трудовым кодексом РФ (Ст. 254) установлены следующие гарантии (особенности условий их труда):

- если женщина не может выполнять прежнюю работу, то по её заявлению на срок до достижения ребенком 1,5 лет она переводится на другую работу (при наличии другой работы у работодателя) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- помимо перерыва для отдыха и питания женщине предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо суммированно переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня/смены с соответствующим его/ее сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 часа.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, Трудовым кодексом РФ (Ст. 256) установлены следующие гарантии (особенности условий их труда):

- по заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

- направление женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные женщин допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя;

Увольнение женщины по инициативе работодателя допускается только:

- 1) при ликвидации организации-работодателя или прекращении деятельности предприятия;
- 2) за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работница имеет дисциплинарное взыскание (замечание и выговор);
- 3) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогула, появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, разглашения охраняемой законом тайны, совершения по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, нарушения требований охраны труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий);
- 4) за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 5) за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, имуществе в случаях, предусмотренных Законодательством;
- 6) за совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 7) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
- 8) за представление работодателю подложных документов при заключении Трудового договора.