

ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

ЕСЛИ В ВАШЕЙ СЕМЬЕ ПОЯВИЛСЯ РЕБЕНОК, ВЫ ВПРАВЕ ЗНАТЬ

Появление детей в семье - огромная радость для родителей. Но вместе с тем, это и большая ответственность. Будущие мамы и родители, воспитывающие детей, вправе знать, что трудовым законодательством для них предусмотрены дополнительные льготы и гарантии.



Ежегодный отпуск Ст. 260 ТК РФ

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Женщины, имеющие двоих и более детей в возрасте до 12 лет, имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (п.3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981г. №235).

Отпуск по беременности и родам Ст. 255 ТК РФ

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуск с выплатой пособия по беременности и родам:

- до родов продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней;
- после родов – продолжительностью 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней.

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



Отпуск по уходу за ребенком Ст. 256 ТК РФ

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется по заявлению матери, либо отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком. Отпуск может быть поделен между ними по частям.

В период отпуска разрешается 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 ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Сколько длится декретный отпуск в России?

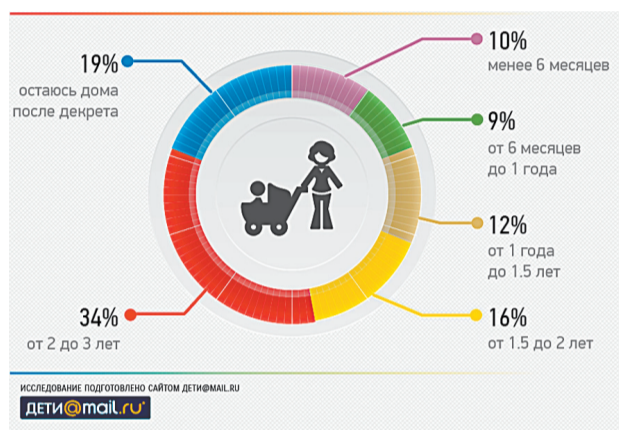
Проектом Дети@Mail.Ru проведено исследование, которое показывает, как скоро женщины в нашей стране возвращаются к работе после рождения ребенка.

Почти пятая часть мам, участвующих в опросе (19%), не планирует выходить после декретного отпуска на работу. Причины:

во-первых, многие мамы планируют небольшую разницу между детьми, и уходят в следующий декрет, не выходя из первого;

во-вторых, часть мам, которые остаются дома после декретного отпуска, не имеют возможности или не хотят отдавать ребенка в детское дошкольное образовательное учреждение или доверить его воспитание няням или бабушкам;

в-третьих, такие мамы просто получают большое удовольствие от общения с ребенком, от занятий с ним и от ведения домашнего хозяйства.



Чуть более трети опрошенных российских мам (34%) выходит на работу в период между двухлетием и трехлетием своего ребенка. Чаще всего это связано с возможностью отдать ребенка в детский сад.

Около 16% опрошенных мам выходят на работу в возрасте ребенка с 1,5 до 2 лет. Это обусловлено во многом тем, что только до 1,5 лет отпуск по уходу за ребенком в нашей стране оплачивается, а с 1,5 до 3 лет мама сидит дома, не получая пособия по уходу за ребенком.

Среди опрошенных мам также оказалось:

- 12% тех, кто выходит на работу в промежуток с 1 до 1,5 лет;
- 9% мам оставляют ребенка вскоре после исполнения ему полугодия;
- 10% мам начинают работать еще до достижения ребенком возраста 6 месяцев.

Перерывы для кормления ребенка Ст. 258 ТК РФ

Работающим женщинам с детьми до 1,5 лет помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы, включаемые в рабочее время, для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (при двух и более детей до 1,5 лет не менее 1 часа) с оплатой в размере среднего заработка.

Эти перерывы по заявлению женщины могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммарном виде переноситься как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перевод на другую работу Ст. 254 ТК РФ

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

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

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 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.

Гарантии при расторжении трудового договора Ст. 261 ТК РФ

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается:

с беременной женщиной, кроме случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного 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 трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, то увольнение беременной женщины допускается, если невозможно ее перевести на другую работу.

с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным, п.1,5-8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК РФ).

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин Ст. 253 ТК РФ

Ограничивается 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.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Дополнительные отпуска Ст. 263 ТК РФ

Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в удобное для работника время при наличии:

- двух или более детей до 14 лет;
- ребенка-инвалида до 18 лет;
- одного ребенка до 14 лет у одинокой матери (одинокого отца).

Дополнительные выходные дни Ст. 262 ТК РФ

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых в размере среднего заработка выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

