

**Гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для  
беременных женщин и работников, имеющих детей**

**ПРИЁМ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН**

**ВОПРОС № 1**

**Обязан ли работник (при приеме на работу или впоследствии) предупреждать работодателя о том, что у него на иждивении находится ребенок-инвалид?**

**ОТВЕТ:**

Трудовым кодексом РФ не предусмотрена обязанность работника перед заключением трудового договора предупреждать работодателя о том, что у него на иждивении имеется ребенок-инвалид. А на основании **ст. 65 ТК РФ** запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

**ВОПРОС № 2**

**Может ли работодатель при приёме на работу требовать от женщины предоставления справки о том, что она не является беременной или отказать женщине в приёме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трёх лет?**

**ОТВЕТ:**

<b>Категория работников</b>	<b>Содержание гарантии</b>	<b>Нормативный акт</b>
<input type="checkbox"/> беременные женщины; <input type="checkbox"/> женщины, имеющие детей	<b><u>Запрещается отказывать</u> в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей</b>	<b><u>Ст. 64 ТК РФ.</u> Гарантии при заключении трудового договора</b>

### ВОПРОС № 3

Может ли руководитель образовательной организации установить испытание при приеме на работу женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет?

**ОТВЕТ:**

Категория работников	Содержание гарантии	Нормативный акт
<input type="checkbox"/> женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет	Испытание при приеме на работу <u>не устанавливается</u>	<u>Ст. 70 ТК РФ.</u> Испытание при приеме на работу

### ВОПРОС № 4

Если беременность у женщины наступила во время испытания при приеме на работу, нужно ли работодателю исключать из трудового договора условие об испытательном сроке?

**ОТВЕТ:**

Работодатель не обязан исключать из трудового договора условие об испытательном сроке. У работодателя остается право расторгнуть трудовой договор с работником, если результаты испытания его не устроили

### ВОПРОС № 5

При поступлении на работу женщина скрыла беременность. В испытательный срок оказалось, что она ждет ребёнка. Имеет ли право работодатель её уволить?

**ОТВЕТ:**

Нет, поскольку испытание при приеме на работу предусмотрено для проверки деловых и профессиональных качеств сотрудника. Беременность к этому никакого отношения не имеет, а неудовлетворительный результат испытаний нужно доказать. Если результат отрицательный, то необходимо мотивировать приказ. По требованию лица, которого не приняли на работу, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

## ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ, ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### ВОПРОС № 6

Если с женщиной был заключен срочный трудовой договор, и его окончание пришлось на время её беременности, обязан ли работодатель продлить срок действия договора?

**ОТВЕТ:**

<b>Категория работников</b>	<b>Содержание гарантии</b>	<b>Нормативный акт</b>
<input type="checkbox"/> беременные женщины	<p>Если с женщиной был заключен срочный трудовой договор, и его окончание пришлось на время её беременности, работодатель обязан <b><u>продлить срок договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.</u></b> Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но <b><u>не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.</u></b></p> <p><b><u>Допускается увольнение женщины</u></b> в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, <b><u>если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника</u></b> и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как</p>	<p><b><u>Статья 261 ТК РФ.</u></b> Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора</p>

	вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### **ВОПРОС № 7**

**В каких случаях можно уволить беременную женщину по инициативе работодателя?**

**ОТВЕТ:**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами **не допускается, за исключением двух случаев:**

- ликвидации организации;
- в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если **трудоустройство было заключено на время исполнения обязанностей отсутствующего работника** и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (ст.261 ТК РФ).

### **ВОПРОС № 8**

**Можно ли уволить за прогул беременную женщину во время испытательного срока?**

**ОТВЕТ:**

За прогул во время испытательного срока беременную женщину уволить нельзя. **Увольнять беременных женщин по инициативе работодателя не допускается.**

### **ВОПРОС № 9**

**Имеет ли право работодатель расторгнуть трудовой договор с женщиной, имеющей детей в возрасте до трёх лет?**

**ОТВЕТ:**

В соответствии с **ч. 4 ст. 261 ТК РФ запрещается** расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- а также с другими лицами, воспитывающими таких детей без матери, за исключением случаев увольнения за виновные действия, предусмотренных **ст.81 (ч.1 ст. 1,5-8, 10, 11 и ст. 336 п.2 ТК РФ).**

## ГАРАНТИИ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКОВ

### ВОПРОС № 10

Каков механизм предоставления женщине отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет?

#### ОТВЕТ:

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет предоставляется согласно заявлению работника о предоставлении такого отпуска и прилагаемой к нему копии свидетельства о рождении ребенка.

### ВОПРОС № 11

Я работаю учителем в общеобразовательной школе три месяца. В связи рождением ребенка написала заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Директор отказал мне, объяснив, что право на отпуск у меня возникнет только по истечении шести месяцев непрерывной работы в школе. Правомерно ли это?

#### ОТВЕТ:

Статьей 128 ТК РФ определено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В случае рождения ребенка на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ истечение шестимесячного срока непрерывной работы дает право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Однако закон не связывает право на отпуск без сохранения заработной платы со сроком непрерывной работы в первый год в учреждении.

### ВОПРОС № 12

Предусматривает ли трудовое законодательство предоставление оплачиваемых отпусков работникам, воспитывающим детей до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя?

#### ОТВЕТ:

Ежегодные оплачиваемые отпуска должны предоставляться в соответствии с письменным заявлением работников независимо от стажа работы в данной организации:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ), - в любое время;
- отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних – по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 ТК РФ);

- работникам, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам,- в период указанного отпуска (ст.123 ТК РФ).

## ГАРАНТИИ ДЛЯ УСЫНОВИТЕЛЕЙ ВОПРОС № 13

**Обязан ли работодатель предоставлять отпуск работникам, усыновившим ребёнка?**

**ОТВЕТ:**

Работодатель обязан предоставлять отпуска работникам, усыновившим ребёнка (ст. 257 ТК РФ). Такие отпуска даются на период со дня усыновления ребёнка и до истечения 70 (при усыновлении двух и более детей-110) календарных дней со дня их рождения. По желанию усыновителя работодатель обязан предоставить ему отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

## ВОПРОС № 14

**Если ребёнка одновременно усыновили оба супруга, кто из них имеет право на отпуск по уходу за ребёнком?**

**ОТВЕТ:**

Право на использование отпуска имеет только один из них по их усмотрению. Супруг, желающий использовать отпуск, должен представить своему работодателю:

- заявление о предоставлении отпуска;
- оригинал или копию решения суда об установлении усыновления ребёнка с приложением копии свидетельства о рождении ребёнка;
- справку с места работы другого супруга о том, что тот не использует отпуск и не получает пособие по уходу за ребёнком, или о том, что супруга не использует отпуск по беременности и родам.