|  |
| --- |
| Льготы и гарантии для женщин с детьми до 18 лет |
| Учитывая важную социальную роль прекрасной половины человечества, в действующем законодательстве предусмотрены льготы и гарантии, направленные на обеспечение защиты интересов матери и ребенка. О видах и порядке применения таких льгот и гарантий.  **Трудовые льготы и гарантии**  Если говорить о трудовых льготах и гарантиях для женщин с детьми, то трудовое законодательство закрепило их в [КЗоТ](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=94) для работодателя: работодателю запрещено, или работодатель обязан, или работодатель не имеет права. Причем основные виды льгот и гарантий содержатся в главе XII КЗоТ «Труд женщин».  Обратите внимание, что в ст. 186 КЗоТ описаны условия содержания и обслуживания женщин, имеющих детей: на предприятии с широким использованием женского труда организовываются детские ясли, детские садики, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин!  Итак, изучив подробно все виды льгот и гарантий для женщин, имеющих детей, выделим основные.  **Обязанности работодателя:**   * Статья 56 КЗоТ: по просьбе беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида (в том числе такого, который находится под ее опекой), **устанавливать неполный рабочий день или неделю**. Оплата труда в таких случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. * Статья 185 КЗоТ: в случае необходимости **выдавать** беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида, **путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь**. Порядок предоставления таких путевок и материальной помощи определяется в условиях коллективного договора. Если у предприятия нет коллективного договора, такие обязательства работодатель может прописать в Положении о социальном пакете на предприятии. * Статья 178 КЗоТ: беременным женщинам на основании медицинского заключения **снижать нормы выработки, нормы обслуживания или перевести на другую более легкую и исключающую влияние неблагоприятных производственных факторов работу**. До решения вопроса о предоставлении другой работы беременную женщину освобождают от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.   А женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, в случае невозможности выполнения ими прежней работы, **должны быть переведены на другую работу с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы до достижения ребенком возраста 3 лет**.   * Статья 183 КЗоТ: женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, **предоставляются перерывы для отдыха и кормления ребенка**. Перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более грудных детей продолжительность устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.   **Работодателю запрещено:**   * Статья 184 КЗоТ: **отказывать** женщинам **в приеме на работу и снижать им заработную плату**, мотивируя это беременностью, наличием детей в возрасте до трех лет, одиноким матерям — наличием ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида. В случае отказа принять женщину на работу работодатель обязан сообщить женщине причины отказа в письменной форме. Отказ можно обжаловать в судебном порядке в 3-месячный срок с момента получения сообщения об отказе (ч. 1 ст. 233 КЗоТ). **Увольнять по собственной инициативе** беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (до 6 лет — ч. 6 ст. 179 КЗоТ), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида. Увольнение этих женщин возможно только в случаях полной ликвидации предприятия, окончания срочного трудового договора, но с обязательным трудоустройством. При этом на период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не более трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора. * Статья 176 КЗоТ: беременных женщин и женщин, имеющим детей в возрасте до 3 лет, **привлекать к работе в ночное время, в выходные дни, к сверхурочным работам, а также направлять в командировки**. Женщины, которые имеют детей в возрасте от 3 до 14 лет или ребенка-инвалида, могут привлекаться к сверхурочным работам только по их согласию (ст. 177 КЗоТ).   **Работодатель не имеет права:**   * Статья 174 КЗоТ: **использовать женский труд на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах** (перечень таких работ утвержден [приказом Минздрава Украины «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» от 29.12.93 г. № 256](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=880)). В виде исключения разрешено применять труд женщин на подземных работах, которые носят нефизический характер или связаны с санитарным и бытовым обслуживанием. **Привлекать женщин к подъему и перемещению вещей, масса которых превышает допустимые нормы поднятия и перемещения тяжестей**, утвержденные [приказом Минздрава Украины «Об утверждении Предельных норм поднятия и перемещения тяжелых вещей женщинами» от 10.12.93 г. № 241](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=881), а именно поднятие и перемещение груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) не свыше 10 кг, поднятие и перемещение груза постоянно на протяжении рабочей смены не свыше 7 кг, суммарный вес груза, перемещаемого на протяжении каждого часа работы, не должен превышать: с рабочей поверхности\* 350 кг, с пола — 175 кг, при перемещении груза на тележках или в контейнерах приложение усилий не должно превышать 10 кг. (\* Уровнем рабочей поверхности считается рабочий уровень конвейера стола, станка и т. п. согласно ГОСТ 12.2.032-78 и ГОСТ 12.2.033-78.) * Статья 175 КЗоТ: **привлекать к работе в ночное время**. Исключение составляют определенные отрасли и виды работ, где допускается применение труда женщин в ночное время, при условии, что это вызвано особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры. Перечень таких видов деятельности утверждается КМУ, но такой документ пока не утвержден. Это ограничение не распространяется на женщин, работающих на предприятиях, где заняты лишь члены одной семьи.   **Отпускные льготы**  Отпускные льготы и гарантии женщинам, имеющим детей, предусмотрены не только КЗоТ, но и [Законом № 504](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=16): как **социальные отпуска**.  Так, в п. 4 ст. 4 Закона № 504 перечислены следующие виды социальных отпусков:   * **Отпуск по беременности и родам** (ст. 17 Закона № 504), или, как многие его называют, «декретный» отпуск, который предоставляется на основании медицинского заключения такой продолжительностью: до родов — 70 календарных дней и после родов — 56 к. д. (70 — в случае рождения двоих и более детей и в случае осложнения родов) начиная со дня родов. Продолжительность отпуска исчисляется суммарно и соответственно составляет 126 (140) к. д. Кроме того, женщинам, пострадавшим в результате Чернобыльской катастрофы, декретный отпуск предоставляется на 90 к. д. до родов и 90 к. д. после родов, суммарно — 180 к. д. (п. 10 ч. 1 ст. 30 [Закона № 796](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=139)). Декретный отпуск предоставляется и оплачивается женщинам, которые работают как по основному месту работы, так и по совместительству. О расчете средней зарплаты для выплаты пособия по беременности и родам читайте в [Порядке № 1266](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=128). * **Отпуск по уходу за ребенком до трех лет** (ст. 18 Закона № 504) предоставляется по окончании декретного отпуска по заявлению женщины на основании свидетельства о рождении ребенка с оформлением приказа на предприятии. Оплачивается этот вид отпуска по месту проживания женщины органами социального обеспечения. Что касается отпуска по уходу за ребенком большей продолжительности, то предприятие может предоставлять женщинам отпуск без сохранения зарплаты (на практике, как правило, требуется медицинское заключение, в котором указаны основания для ухода за ребенком) или частично оплачиваемый отпуск (за счет средств предприятия). * **Отпуск в связи с усыновлением** ребенка старше трех лет (действует с 01.01.2009 г., ст. 181 Закона № 504) предоставляется в виде оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 к. д. без учета праздничных и нерабочих дней после вступления в силу решения об усыновлении ребенка и на основании заявления. Если усыновителями является супружеская пара, то это вид отпуска предоставляется одному из них по их усмотрению. * **Дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей** (ст. 19 Закона № 504), который полагается женщине, имеющей двоих и более детей в возрасте до пятнадцати лет или ребенка-инвалида (в этом случае возраст до 18 лет), либо усыновившей ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, продолжительностью 10 к. д. без учета праздничных и нерабочих дней (до 2010 года — 7 к. д.), при наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 к. д. Данный вид отпуска предоставляется на основании заявления, свидетельств о рождении детей, заключения медико-социальной экспертизы (если ребенок — инвалид) или других документов, подтверждающих право на предоставление такого отпуска, и оформляется приказом работодателя. Подробности расчета средней зарплаты для оплаты дней дополнительного отпуска на детей читайте в [Порядке № 100](http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=136). |