Гарантии беременным женщинам:

- 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 (ст.254 п.1 ТК).

- До решения вопроса о предоставлении 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 (ст.254 п.2 ТК).

- При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст.254 п.3 ТК). Периодичность диспансерных обследований определяется медицинским учреждением в зависимости от состояния здоровья беременной женщины, характера выявленных у нее осложнений, условий труда и иных существенных факторов.

- Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 п.1 ТК).

- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст.261 п.1 ТК).

- В случае истечения срочного договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст.261 п.2 ТК).

Отпуска по беременности и родам гарантируются ст. 255 ТК:

- Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением (больничным листком, выданным соответствующим медицинским учреждением) предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

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

- Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, в том числе дающий право на ежегодный отпуск.

- 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 в данной организации (ст.260 ТК).

Гарантии женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет:

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.256 п.1 ТК). Отпуск по желанию женщины предоставляется полностью или частично и оформляется приказом. Женщина вправе в любое время прервать отпуск по уходу за ребенком и вернуться на работу, о чем подается соответствующее заявление работодателю.

- Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст.254 п.4 ТК).

- На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст.256 п.4 ТК)..

- Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях) (ст.256 п.5 ТК).

- На период отпуска по уходу за ребенком заработная плата не сохраняется. Женщине выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в соответствии с федеральным законом от 19.05.95 № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

- По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске 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 (ст.256 п.3 ТК).

- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев увольнения за виновные действия, предусмотренных ст.81 ТК, (ст.261 ТК).

- Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения за виновные действия (ст.261 п.3 ТК).

- Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст.256 п.2 ТК). Гарантии работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет: § помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст.258 п.1, 4 ТК).

- При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа (ст.258 п.2 ТК).

- По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (ст.258 п.3 ТК).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, установленные Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными актами, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей.