



Юридическая студенческая консультация ПГУ им. Т.Г.Шевченко оказывает бесплатную юридическую помощь социально незащищенным гражданам, студентам и преподавателям ПГУ. Студенты ЮСК разрабатывают правовые рубрики, освещающие наиболее актуальные вопросы в области права. В связи с увеличением обращений в Юридическую студенческую консультацию с вопросами о понятии отпусков по беременности и родам и уходу за ребенком, мы хотим разъяснить в доступном для граждан виде эти вопросы.

Понятия отпусков по беременности и родам и уходу за ребенком

Отпуск по беременности и родам – это отпуск, предоставляемый трудящимся гражданам на установленный период времени до и после рождения ребенка.

Отпуск по беременности и родам, или так называемый декретный отпуск, в соответствии со ст. 251 Трудового кодекса (далее - ТК) женщинам по их заявлению и на основании выданного листка о медицинском отпуске. Данный отпуск предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней, а в случае многоплодной беременности – восьмидесяти четырех календарных дней до родов и семидесяти календарных дней после родов. Если роды были осложненные, то отпуск предоставляется в количестве восьмидесяти шести календарных дней, а при рождении двух или более детей – ста десяти календарных дней. После родов также выплачивается пособие по государственному социальному страхованию. Данный срок исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере 100 процентов среднего заработка без ограничений.

Есть ли разница между декретом и отпуском по уходу за ребенком?

Многие женщины и неопытные специалисты путают отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, а это два абсолютно разных отпуска. С понятием декретного отпуска мы разобрались, а что же такое отпуск по уходу за ребенком? Он предоставляется матери сразу же после отпуска по беременности и родам.

Статьей 252 ТК предусмотрено право женщины уйти в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуск предоставляется по заявлению женщины. Порядок и сроки выплаты пособия по

государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются законом.

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.

Матери, а в случае отсутствия попечения матери – отцы, в случае отсутствия попечения матери и отца – усыновители или опекуны, могут находиться в отпуске по уходу за ребенком либо продолжать работать, получая при этом пособие по государственному обязательному социальному страхованию.

С точки зрения трудовых отношений за сотрудницей сохраняется место работы (должность), время отпуска по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости). Необходимо отметить, что аналогичные права есть не только у родной матери ребенка, но и у другого лица, фактически осуществляющего в силу обстоятельств уход за ним (отец, бабушка, опекун).

А что делать, если во время декретного отпуска в организации, в которой работала женщина, был уменьшен штат, отдел, в котором она трудилась, был ликвидирован. Может ли работодатель расторгнуть трудовой договор без ее согласия?

Действительно, согласно п. «б» ч.1 ст. 81 ТК трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

Согласно ст. 256 ТК, 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.

Согласно ст. 257 ТК, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет и т.д., по инициативе работодателя не допускается. Увольнение допускается в связи с истечением срока трудового договора в период беременности женщины, если трудовой договор не был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую, имеющуюся у работодателя работу.

Исходя из вышперечисленного, работодатель не может расторгнуть трудовой договор без согласия находящегося в декретном отпуске сотрудника.