



Условия труда и льготы, действующие в отношении сотрудников, имеющих детей

Женщина, имеющая ребенка до 1,5 лет*:

- не устанавливается испытательный срок при приеме на работу - [абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ](#);
- по просьбе сотрудницы возможен перевод на другую работу с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе в случае невозможности выполнения прежней работы - [ч. 4 ст. 254 ТК РФ](#);
- предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (если детей двое и более, продолжительность перерыва не менее 1 часа) с сохранением среднего заработка;
- перерывы могут присоединяться к обеденному времени или переноситься на начало и конец рабочего дня - [ст. 258 ТК РФ](#).

Женщина, имеющая ребенка до трех лет*:

- по заявлению сотрудницы предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с сохранением места работы и должности - [ч. 1 ст. 256 ТК РФ](#);
- по заявлению сотрудницы во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком может устанавливаться неполное рабочее время или работа на дому с сохранением права на получение пособия - [ч. 3 ст. 256 ТК РФ](#);
- направление в командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни возможно только при наличии:
 - письменного согласия сотрудника;
 - медицинского заключения о том, что такая работа сотруднику не противопоказана, при этом сотрудник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от таких работ - [ч. 5 ст. 96](#) и [ч. 2 ст. 259](#) ТК РФ;
- запрещается расторгать трудовой договор по инициативе работодателя** - [ч. 4 ст. 261 ТК РФ](#).

Мать или отец, воспитывающие ребенка до 14 лет без супруга:

- по просьбе сотрудника устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему работ - [ч. 1, 2 ст. 93 ТК РФ](#) и [постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51](#);
- коллективным договором может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней - [ст. 263 ТК РФ](#);
- запрещается расторгать трудовой договор по инициативе работодателя** - [ч. 4 ст. 261 ТК РФ](#).

Сотрудница перед отпуском по беременности и родам или после его окончания, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком:

- по заявлению сотрудницы и на основании выданного листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов (на территории с правом на отселение – 90 дней) и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия - [ч. 1 ст. 255 ТК РФ](#) и [п. 6 ст. 18 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1](#);
- по желанию сотрудницы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя - [ст. 260 ТК РФ](#).

* Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних ([ст. 264 ТК РФ](#)).

** Кроме оснований, которые предусмотрены пунктами [1](#), [5–8](#), [10](#) и [11](#) части 1 статьи 81 и [пунктом 2](#) статьи 336 Трудового кодекса РФ.