Права в декрете или на декретной ставке

Какие права у женщины в декрете?

Декрет – это неофициальный термин, которого нет в трудовом кодексе. Условно он состоит из 2 частей: отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до 3 лет, которые различаются по условиям оплату труда.

Отпуск по беременности и родам может быть продолжительностью 70 дней до родов и 70 после родов, в некоторых случаях дольше.

Отпуск по уходу за ребенком можно взять до достижения ребенком 3 лет. За работником остается право выйти на работу в любой момент, использовать отпуск полностью или по частям, прерывая его.

Отпуск по беременности и родам может взять только женщины, а право на отпуск по уходу за ребенком и получения пособия до полутора лет имеет не только отец ребенка, но и работающие бабушки и дедушки, другие родственники и опекуны, при этом это может быть только один человек.

В течение того времени, пока женщина готовится к родам или сидит с маленьким ребенком за ней на все это время сохраняется должность и идет трудовой стаж.

Уволить работник, находящегося в декрете невозможно, только в случае ликвидации организации.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, при этом зарплата будет соответствовать отработанному времени.

Кроме того, стоит отметить, что работающим женщинам с детьми до полутора лет помимо перерыва на обед предоставляется дополнительные перерывы для кормления ребенка. Это минимум по 30 минут каждые 3 часа, а если двое детей, то в таком случае – до часа, при этом по заявлению женщины эти перерывы можно суммировать и перенести на начало или конец рабочего дня. При этом перерывы оплачиваются.

Какие права сотрудника, находящегося на декретной ставке?

Декретная ставка – не постоянная, а временная ставка, в связи с чем работодатель заключает с кандидатом на должность срочный трудовой договор на время отсутствия постоянного сотрудника. В данном договоре прописывается не точная дата его окончания, а событие, на основании которого трудовой договор считается расторгнутым, то есть выход основного сотрудника из декрета на работу.

Права и обязанности у таких сотрудников такие же, как и у основных сотрудников, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сотрудник, замещающий основного работника, также может претендовать на декретный отпуск с выплатами и пособиями.

Так, пока срочный трудовой не расторгнут работник может его продлить до окончания беременности. Для это требуется предоставить письменное заявление и медицинскую справку, подтверждающее положение.

При этом можно получить отпуск по беременности и родам и согласно Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан продлить срочный трудовой договор до окончания этого отпуска.

В случае, если основной работник вышел из декретного отпуска, а работник, замещающий его, узнал о своем положении, в этом случае работодатель обязан предложить как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую она может выполнять с учетом состояния здоровья.

Однако стоит отметить, что допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если невозможно с ее письменного согласия перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.