



РОДИТЕЛИ  
МАЛЕНЬКИХ  
ДЕТЕЙ  
И  
БЕРЕМЕННЫЕ

Дополнительная  
информация  
[www.sm.ee](http://www.sm.ee)

## ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОЧАЯ СРЕДА

- Для беременных, только что родивших и кормящих женщин работодатели должны создавать подходящие рабочие и бытовые условия.
- Требования по гигиене и безопасности труда беременных и кормящих грудью женщин определены в постановлении Правительства Республики.

## РАБОТА, КОТОРАЯ СООТВЕТСТВУЕТ СОСТОЯНИЮ ЗДОРОВЬЯ

- У работодателя может временно попросить соответствующую состоянию здоровья работу:
- беременная;
- работница, у которой есть право на отпуск по беременности и родам.
- Попросить у работодателя соответствующую состоянию здоровья работу можно тогда, когда здоровье работницы не позволяет ей выполнять свои рабочие обязанности.
- Если у работодателя нет возможности предоставить работнице подходящую работу, она временно отказывается от выполнения своих рабочих обязанностей, и ей выплачивает компенсацию Больничная касса.

## СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ ДЛЯ ПРЕДРОДОВОГО ОСМОТРА

- Работодатель обязан предоставлять беременной работнице свободное время для прохождения предродового осмотра.
- Свободное время для предродового осмотра учитывается как рабочее время, и работница вправе получить за это время заработную плату.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЕРЕРЫВЫ ДЛЯ КОРМЛЕНИЯ РЕБЕНКА

- Мать, кормящая ребенка грудью, имеет право на дополнительные перерывы для кормления ребенка грудью до достижения им полуторагодового возраста.
- Работница получает дополнительный перерыв каждые 3 часа.
- Перерыв должен длиться, по меньшей мере, 30 минут. Перерыв для кормления двух или более детей в возрасте до полутора лет должен длиться, по меньшей мере, 1 час.
- Перерывы для кормления ребенка включаются в счет рабочего времени, и за них платится средняя заработная плата из средств государственного бюджета. Компенсация не платится, если мать получает родительскую зарплату за воспитание ребенка.
- Работодатель подает ходатайство в Департамент социального страхования о переводе компенсируемой из государственного бюджета суммы.

## КОМАНДИРОВКА

- Отправлять в командировку только с разрешения работника можно:
- беременную женщину;
- работника, который воспитывает ребенка до 3-х лет.

## ПРАВО НА УЛУЧШЕННЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

- Если в то время, пока работница находилась в отпуске по беременности и родам, работодатель улучшил условия труда, право на такие условия есть и у работницы, возвращающейся из отпуска по беременности и родам.

## РОДИТЕЛЬСКИЙ ОТПУСК

### ПРАВО ТРЕБОВАТЬ ОСНОВНОЙ ОТПУСК В УДОБНОЕ ДЛЯ СЕБЯ ВРЕМЯ ЕСТЬ:

- у женщины непосредственно до и после отпуска по беременности и родам или непосредственно после отпуска по уходу за ребенком;
- у мужчины непосредственно после отпуска по уходу за ребенком или во время отпуска по беременности и родам жены;
- у родителя, который воспитывает ребенка до 7 лет;
- у родителя, который воспитывает ребенка в возрасте 7-10 лет, – во время школьных каникул.

## ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

- Беременная работница имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней.
- Уйти в отпуск по беременности и родам можно за 70 календарных дней до предполагаемой даты родов.
- Если женщина уходит в отпуск по беременности и родам менее чем за 30 календарных дней до предполагаемой даты родов, ее отпуск сокращается на это количество времени.
- За отпуск по беременности и родам женщина вправе получить компенсацию из Больничной кассы.

## ОТПУСК В СВЯЗИ С ОТЦОВСТВОМ

- У отца есть право получить отпуск в связи с отцовством общей продолжительностью 10 рабочих дней в течение 2-х месяцев до предполагаемой даты родов и 2-х месяцев после рождения ребенка.
- Отпуск в связи с отцовством не оплачивается.

## ОТПУСК УСЫНОВИТЕЛЯ

- Усыновитель ребенка в возрасте до 10 лет имеет право на отпуск усыновителя общей продолжительностью 70 календарных дней с момента вступления решения суда об усыновлении в силу.

- За отпуск усыновителя усыновитель вправе получить компенсацию из Больничной кассы.

## ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

- Матери или отцу ребенка по их желанию предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 3-х лет.

## ЧТО СЛЕДУЕТ УЧИТЫВАТЬ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ?

- Право на отпуск по уходу за ребенком есть у родителя ребенка, фактического попечителя, опекуна или лица, с которым заключен договор об уходе за ребенком в семье. Права на отпуск по уходу за ребенком не имеют родители, которые лишены родительских прав или ребенок которых живет в попечительском учреждении.
- Отпуск по уходу за ребенком можно использовать целиком или по частям.
- Правом на отпуск по уходу за ребенком может сразу воспользоваться только одно лицо.
- Об уходе в отпуск по уходу за ребенком или о возвращении из такого отпуска надо уведомлять работодателя за 14 календарных дней. Работник и работодатель могут договориться о другом сроке уведомления.

- За отпуск по уходу за ребенком Вы вправе получить родительскую зарплату или пособие по уходу за ребенком.

## ОТПУСК В СВЯЗИ С РЕБЕНКОМ

- Мать или отец вправе каждый календарный год брать отпуск в связи с ребенком, за который им выплачивается 66 крон в день:
  - продолжительностью 3 рабочих дня, если у них один или два ребенка в возрасте до 14 лет;
  - продолжительностью 6 рабочих дней, если у них, по меньшей мере, три ребенка в возрасте до 14 лет или, по меньшей мере, один ребенок в возрасте до 3-х лет.
- У матери или отца ребенка с ограниченными возможностями здоровья есть право на 1 рабочий день отпуска в связи с ребенком в месяц до достижения ребенком возраста 18 лет, который оплачивается исходя из средней заработной платы.
- Право на отпуск в связи с ребенком есть у родителя ребенка, опекуна или лица, с которым заключен договор об уходе за ребенком в семье. Права на отпуск в связи с ребенком не имеют родители, которые лишены родительских прав или ребенок которых живет в попечительском учреждении.

- В год, когда ребенку исполняется 3 года, 14 лет и 18 лет, отпуск в связи с ребенком предоставляется в независимости от того, приходится ли день рождения ребенка на время до или после отпуска.
- Отпуск в связи с ребенком можно использовать в течение 1 календарного года.
- Плата за отпуск в связи с ребенком выплачивается из средств государственного бюджета.
- Работодатель подает ходатайство в Департамент социального страхования о переводе компенсируемой из государственного бюджета суммы.

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК В СВЯЗИ С РЕБЕНКОМ**

- Мать или отец, которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет имеет право получить каждый календарный год неоплачиваемый отпуск в связи с ребенком общей продолжительностью до 10 рабочих дней.
- Право на неоплачиваемый отпуск в связи с ребенком есть у родителя ребенка, опекуна или лица, с которым заключен договор об уходе за ребенком в семье.
- Неоплачиваемый отпуск в связи с ребенком можно использовать в течение 1 календарного года.

## ЗАЩИТА ПРИ ОТКАЗЕ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ЗАПРЕТ НА ОТКАЗ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Работодатель не может отказываться от трудового договора
- на том основании, что:
  - работник находится в состоянии беременности или имеет право на отпуск по беременности и родам;
  - работник выполняет важные семейные обязательства (например, воспитывает детей, ухаживает за родителями).

### ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОГРАНИЧЕНИЕ НА ОТКАЗ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Закон о трудовом договоре предполагает, что отказ от трудового договора с работником, находящимся в состоянии беременности или воспитывающим ребенка до 3-х лет, является неправомерным. Работодатель должен доказать, что он отказывается от трудового договора на законном основании (например, из-за невыполнения работником его рабочих обязанностей).

## ЗАЩИТА ПРИ СОКРАЩЕНИИ ПРЕИМУЩЕСТВО ПРИ СОКРАЩЕНИИ

- Работник, который воспитывает ребенка возрасте до 3-х лет, подлежит сокращению в последнюю очередь.

## ЗАПРЕТ НА СОКРАЩЕНИЕ

- Работодателю запрещено сокращать:
- беременную женщину;
- работницу, которая имеет право на отпуск по беременности и родам;
- работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком или в отпуске усыновителя.
- Указанных работников можно сократить в порядке исключения:
- если работодатель прекращает свою деятельность;
- работодатель является банкротом и его деятельность прекращается;
- при уменьшении угрозы банкротства.

## ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА РОДИТЕЛЕЙ МАЛЕНЬКИХ ДЕТЕЙ И БЕРЕМЕННЫХ

[www.riigiteataja.ee](http://www.riigiteataja.ee):

- Закон о трудовом договоре;
- Закон о гигиене и безопасности труда;
- постановление Правительства Республики № 92 от 11.06.2009 «Порядок компенсации из государственного бюджета отпускных и средней заработной платы»;
- постановление Правительства Республики № 95 от 11.06.2009 «Требования в отношении гигиены и безопасности труда беременных и кормящих грудью женщин».

**Дополнительная информация:**  
**Министерство социальных дел**  
ул. Гонсиори, 29, 15027 Таллинн  
э-почта: [info@sm.ee](mailto:info@sm.ee), тел.: 626 9301  
**[www.sm.ee](http://www.sm.ee)**

**Инспекция труда**  
ул. Гонсиори, 29, 15027 Таллинн  
э-почта: [ti@ti.ee](mailto:ti@ti.ee), тел.: 626 9400  
Телефон юриста 640 6000 Пн-Пт 10-15  
**[www.ti.ee](http://www.ti.ee)**



Европейский Союз  
Европейский социальный фонд. На благо будущего Эстонии

