

# Часто задаваемые вопросы – Сцеживание грудного молока на работе О законе

29 декабря 2022 года президент Байден подписал Закон о консолидированных ассигнованиях на 2023 год. Закон включает в себя Закон о сцеживании грудного молока для кормящих матерей («PUMP Act»), который предоставляет кормящим матерям больше прав на перерыв для сцеживания и отдельное место для сцеживания на рабочем месте и может повлиять на некоторые другие сведения, представленные ниже. Согласно PUMP Act, большинство кормящих сотрудниц имеют право на разумное время для перерыва и место, не являющееся санузлом, защищенное от посторонних глаз и постороннего проникновения, для сцеживания грудного молока на работе. Это право действует в течение одного года после рождения ребенка.

В [информационном бюллетене WHD № 73](#) и в часто задаваемых вопросах, приведенных ниже, содержится основная информация об этом законе.

## Вопросы и ответы

### **Что должен предоставить работодатель работницам, которым необходимо сцеживать грудное молоко на рабочем месте?**

Работодатели обязаны предоставлять кормящей сотруднице разумное количество перерывов и место для сцеживания молока так часто, как это необходимо, в течение одного года после рождения ребенка. Частота перерывов, необходимых для сцеживания грудного молока, а также продолжительность каждого перерыва могут быть разными. Предоставляемое работодателем помещение не может быть санузлом, оно должно быть защищено от посторонних глаз и не должно допускать проникновения сослуживцев или посторонних лиц.

## **На какие категории работодателей распространяется действие закона?**

Все работодатели, [подпадающие под действие](#) FLSA (Закон о справедливых трудовых стандартах), обязаны соблюдать положение FLSA о сцеживании грудного молока на рабочем месте, и почти все работники, подпадающие под действие FLSA, имеют право на необходимое время и доступ в соответствующее частное помещение для сцеживания грудного молока для кормящего ребенка в течение одного года после рождения ребенка. В отдельных случаях некоторые работодатели, работающие в сфере малого бизнеса и транспорта, не обязаны предоставлять сотрудникам место или время для сцеживания молока на рабочем месте. Более подробную информацию о положениях, касающихся сцеживания молока на рабочем месте, см. в [Информационном бюллетене 73](#) Отдела оплат и нормирования рабочего времени.

## **Во многих штатах США, Пуэрто-Рико и округе Колумбия действуют законы, касающиеся грудного вскармливания и сцеживания молока на рабочем месте. Исключают ли эти [законы штатов](#) новые федеральные требования к времени перерыва?**

Требования FLSA, предусмотренные PUMP Act, не отменяют [законов штатов](#), обеспечивающих более надежную защиту работников (например, компенсированное время перерыва или время перерыва для сцеживания молока по истечении одного года после рождения ребенка).

## **Распространяются ли требования, касающиеся сцеживания на рабочем месте, на малые предприятия?**

Все [работодатели, на которых распространяется действие FLSA](#), независимо от размера их бизнеса, обязаны соблюдать эти положения. Работодатели, имеющие менее 50 сотрудников, не подпадают под действие требований FLSA о предоставлении времени и места для перерыва только в том случае, если их соблюдение будет создавать неоправданные трудности. Вопрос о том, будет ли соблюдение этих требований создавать неоправданные трудности, решается путем анализа сложности или дороговизны выполнения требований для конкретного работодателя в сравнении с размером, финансовыми ресурсами, характером или структурой его бизнеса. При определении возможности применения данного исключения учитываются все сотрудники, работающие у данного работодателя, независимо от места работы.

## **Как Департамент будет определять, что у работодателя менее 50 сотрудников, для целей исключения по причине неоправданных трудностей?**

Учитываются все сотрудники, [работающие у работодателя](#), независимо от места работы. В соответствии с определением термина [«работник»](#), приведенном в FLSA, необходимо учитывать «любое лицо, работающее у работодателя», включая сотрудников, работающих полный рабочий день, сотрудников, работающих неполный рабочий день, и любых других лиц, отвечающих определению термина «работник» в 29 U.S.C. 203(e)(1).

## **Должно ли оплачиваться время перерыва?**

Если сотрудница не освобождена полностью от работы, то время, затраченное на сцеживание грудного молока на рабочем месте, должно оплачиваться. Более подробная информация о том, что означает полное освобождение от работы, [приведена в Информационном бюллетене № 22 Отдела оплат и нормирования рабочего времени, Отработанные часы в соответствии с FLSA](#). Если работодатель предоставляет оплачиваемые перерывы, то сотрудница, которая во время перерыва сцеживает молоко, должна получать компенсацию за время перерыва так же, как и другие работники. Кроме того, работникам должны оплачиваться перерывы в соответствии с требованиями государственных или местных законов, которые на них распространяются.

## **Должен ли работодатель создавать постоянное специальное помещение для использования кормящими сотрудницами?**

Работодатель может создать или переоборудовать временное помещение для сцеживания грудного молока или предоставить его в случае необходимости. Такое помещение должно быть защищенное от посторонних глаз и присутствия других работников и посторонних лиц. Предоставленное помещение должно быть функционально пригодно для сцеживания грудного молока. Если помещение не выделено для использования кормящими сотрудницами, оно должно быть доступно, когда это необходимо работнице, чтобы соответствовать требованиям законодательства. Работодатели также могут создавать постоянные специальные помещения для сцеживания грудного молока.

## **Должны ли работодатели предоставлять помещение для сцеживания грудного молока, даже если у них нет кормящих сотрудниц?**

Согласно закону, работодатель обязан предоставить помещение для кормящей сотрудницы «каждый раз, когда у такой сотрудницы возникает необходимость сцедить грудное молоко.» Если в штате нет сотрудниц, нуждающихся в сцеживании грудного молока, то работодатель не обязан предоставлять такое помещение. Работодателям лучше всего продумать, где они будут предоставлять помещения в случае необходимости.

## **Если единственным помещением для сцеживания грудного молока на рабочем месте является санузел, может ли работодатель требовать от сотрудниц сцеживать грудное молоко именно там?**

Нет. В законе прямо указано, что помещение, предоставляемое сотрудницам для сцеживания грудного молока, не может быть санузлом.

## **Что делать, если мне отказали в предоставлении помещения или перерыва для сцеживания грудного молока?**

Если вы считаете, что ваше право на необходимый перерыв и защищенное от посторонних глаз и присутствия помещение для сцеживания грудного молока на работе было нарушено, вы можете подать жалобу в Отдел оплат и нормирования рабочего времени или подать частный иск, добиваясь соответствующих средств правовой защиты. Чтобы задать вопросы или подать жалобу, вы можете позвонить или посетить любой [Отдел оплат и нормирования рабочего времени](#). Вы также можете позвонить на нашу бесплатную справочную линию по телефону: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Если у вас проблемы со слухом или речью, наберите 7-1-1, чтобы получить доступ к услугам ретранслятора.

Если вы решите подать частный иск в связи с тем, что работодатель не предоставил вам соответствующего помещения для сцеживания грудного молока, от вас может потребоваться направить работодателю уведомление об этом и предоставить ему 10 дней для выполнения требований.

Однако вы не обязаны предоставлять уведомление перед подачей жалобы в Отдел оплат и нормирования рабочего времени или при подаче частного иска в связи с тем, что работодатель не предоставил вам необходимое время для перерыва. Работодатель не может преследовать вас за осуществление ваших прав, подачу жалобы или сотрудничество в ходе расследования.

## **Что я могу получить в случае нарушения моего права на сцеживания грудного молока на рабочем месте?**

Если ваше право на сцеживания грудного молока на рабочем месте было нарушено, вы можете иметь право на средства правовой защиты, предусмотренные FLSA, такие как трудоустройство, восстановление на работе, продвижение по службе, выплату недополученной заработной платы и равной суммы в качестве неустойки, компенсацию убытков и возмещение ущерба, например, экономических потерь, возникших в результате нарушения, а также штрафные санкции в соответствующих случаях.