**Уполномоченный по правам человека**

**в Оренбургской области**

**ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН**

**Оренбург 2013 год**

*Памятка разработана аппаратом Уполномоченного по правам человека и направлена на информирование беременных женщин об установленных законодательством дополнительных правах и гарантиях для данной категории граждан.*

*При подготовке памятки использовалось трудовое законодательство, судебная практика и консультации справочной правовой системы КонсультантПлюс*

**Трудовые права и гарантии беременных женщин**

Законодательство о труде устанавливает беременным женщинам повышенные гарантии при заключении, расторжении трудового договора и условиям труда беременных работниц.

Более высокая защита трудовых прав беременных женщин направлена, прежде всего, на предупреждение совершения дискриминационных действий со стороны работодателей.

**Прием беременных на работу**

В статье 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) установлен запрет отказа в приеме на работу беременной женщины. При приеме на работу работодатель должен брать во внимание только квалификацию и деловые качества, с его стороны не должно быть дискриминации.

Работодатель обязан принять беременную женщину на работу без испытательного срока, не может уволить ее по окончании этого срока, даже если сотрудница не проявила необходимых в работе способностей. Об этом указано в статье 70 ТК РФ.

Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается.

**Если отказ в приеме на работу обусловлен мотивами, связанными с беременностью, то такой отказ влечет уголовную ответственность (статья 145 Уголовного кодекса РФ).**

Естественно, здравомыслящий работодатель не станет признавать, что мотивом отказа в приеме на работу стала беременность соискательницы, но в любом случае свой отказ ему придется обосновать.

Об отказе в приеме на работу соискателю чаще всего сообщают устно: при личной встрече по окончании собеседования или по телефону.

Получив отказ, беременная женщина вправе потребовать у потенциального работодателя предоставить письменное обоснование такого решения.

Соответственно работодатель обязан письменно аргументировать причину отказа ([часть 5 статьи 64](consultantplus://offline/ref=8D9A72C9D647E27C3D288A3B2D33FE88820120CA65941CC5482E41A77A3EC29BFCD5A4872BB5AE2EDDg8J) ТК РФ).

Например, правомерным станет отказ, если соискательница относится к числу граждан, прием на работу которых законодательно запрещен или ограничен (в связи с медицинскими противопоказаниями).

Если соискательница не относится к категории граждан, прием на работу которых прямо запрещен или ограничен законом, то отказать можно, либо по причине отсутствия необходимых деловых качеств, необходимого стажа работы по профессии, соответствующего образования для приема на вакантную должность, либо по причине отсутствия вакансий или необходимости их заполнения. Однако если конкурс объявлен, то остается лишь одна причина отказа – несоответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к вакантной должности.

Квалификационные требования к должности, как правило, отражаются в локальных нормативных документах (например, должностной инструкции). При отсутствии такого локального акта работодателю будет очень сложно обосновать свой отказ, мотивируя несоответствием деловых качеств соискательницы квалификационным требованиям к вакантной должности.

Отказ работодателя в силу части 6 статьи 64 ТК РФ может быть обжалован в суде.

**Требования к справке о беременности**

Действующее трудовое законодательство не обязывает беременных женщин сообщать работодателю о своей беременности. Работница вправе это сделать в любое время.

Однако работница найдет больше понимания со стороны руководителя, если представит официальный медицинский документ о беременности.

Соответственно, в интересах сотрудницы проинформировать своего работодателя о своей беременности как можно раньше.

Медицинская справка о беременности выдается женщине врачом-гинекологом смотрового кабинета при поликлинике, медицинском центре или женской консультации по результатам осмотра.

Хотя и нет строго установленной формы бланка справки о беременности из смотрового кабинета, представляется, что медицинская справка должна содержать название медицинского учреждения, фамилию, имя и отчество беременной, ее год рождения, предположительный срок беременности и рекомендации, дату выдачи, соответствующую печать и подпись врача.

При заполнении медицинской справки о беременности результаты анализов, осмотров, данные УЗИ и других диагностических исследований не указываются, а запись о сроке беременности в ней делается с точностью до недель.

Медицинская справка о беременности выдается медицинским учреждением бесплатно.

**Условия труда**

Очень важно каждой беременной женщине знать и правильно применять свои права, связанные с условиями труда.

В соответствии со статьей 253 ТК РФ, **ограничивается** применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

**Запрещается** применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Например, предельная норма подъема и перемещения тяжестей при чередовании с другой работой составляет 10 кг не чаще двух раз в час, а если это поднимать тяжести приходится в течение всей смены, то уже не более 7 кг.

Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утвержден Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162).

Перечень включает в себя 456 должностей в сфере подземных работ, металлургии, строительстве и в других отраслях экономики.

Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в указанный перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы.

Также в виде исключения, разрешается применение женского труда на должностях нефизического характера: руководящих, научных, педагогических, медицинских, санитарных, обслуживающих и должностях, связанных с применением в труде автоматических механизмов, исключающих физическую нагрузку.

Следующим важным моментом является право беременных женщин по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением работать в условиях снижения нормы выработки или норм обслуживания.

Если, в силу производственных причин, это невозможно, то женщина может претендовать на перевод на другую работу, где на нее не оказывалось бы воздействия неблагоприятных производственных факторов.

При этом **средний заработок по прежней работе сохраняется**.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы **с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни** за счет средств работодателя.

Беременные женщины **не допускаются** к работе в ночное время. Их **нельзя** привлекать к сверхурочной работе, то есть работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Также **запрещается** работа беременных женщин в выходные и праздничные дни и направление их в служебные командировки.

Перечисленные запреты закреплены в статье 259 ТК РФ.

По соглашению с работодателем и на основании справки о беременности, женщина вправе работать в условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели с оплатой труда пропорционально отработанному ею времени или выполненного объема работ. При этом согласно статье 93 ТК РФ, работодатель не вправе отказать беременной женщине в установлении неполного рабочего времени.

Беременная женщина, работающая неполное рабочее время, пользуется теми же льготами и гарантиями, что и работники, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени: время работы засчитывается в страховой стаж как полное, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не сокращается.

**Отпуск по беременности и родам**

Отпуск по беременности и родам предоставляется по заявлению женщины на основании листка нетрудоспособности.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам, по общему правилу, выдается единовременно на 140 календарных дней, а при многоплодной беременности – на 194 календарных дня.

В случае осложненных родов медицинская организация дополнительно выдает женщине листок нетрудоспособности на 16 календарных дней.

При неиспользовании части отпуска, который полагался до родов, оставшиеся дни переносятся на послеродовый период.

Пособие по беременности и родам назначает и выплачивает работодатель.

В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», если женщина трудится у нескольких работодателей, то пособие по беременности и родам назначается и выплачивается работодателями по всем местам работы, если в двух предшествующих календарных годах она работала у тех же работодателей или работодателем по одному из последних мест работы по выбору работницы, если в двух предшествующих календарных годах она была занята у других работодателей.

Если женщина трудится у нескольких работодателей, а в двух предшествующих календарных годах работала как у этих, так и у других работодателей, то пособие по беременности и родам назначается и выплачивается ей, либо работодателями по всем местам работы исходя из среднего заработка за время работы у работодателя, назначающего и выплачивающего пособие, либо работодателем по одному из последних мест работы по ее выбору.

Пособие по беременности и родам работодатель должен выплатить суммарно за весь период отпуска по беременности и родам. Данное пособие назначается при обращении за ним не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам. Размер пособия составляет 100 процентов среднего заработка при страховом стаже не менее шести месяцев.

**Ежегодный отпуск**

По общему правилу право на ежегодный оплачиваемый отпуска за первый год работы появляется у работника после шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Для беременных женщин сделано исключение – ей ежегодный отпуск предоставляется независимо от стажа.

Согласно статье 260 ТК РФ беременная женщина самостоятельно определяет дату ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск. Она может присоединить его к отпуску по беременности и родам, как до родов, так и после или же использовать отпуск по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска женщина должна подать заявление, приложив к нему документ, подтверждающий беременность, а работодатель обязан такой отпуск предоставить.

**Отпуск по уходу за ребенком**

В соответствии со статьей 256 ТК РФ право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком. Такой отпуск может быть использован не сразу после окончания отпуска по беременности и родам, а в любой момент до достижения ребенком возраста трех лет.

В течение всего этого времени выплачиваются государственные пособия.

Днем окончания такого отпуска является день рождения ребенка, соответственно, днем выхода на работу – является следующий рабочий день. Например, если ребенку исполнилось три года в субботу, то при пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) мать ребенка должна приступить к работе в понедельник. Если же она работает по графику, то днем выхода на работу должен быть день смены, предусмотренный этим графиком.

По заявлению лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору о работе на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. При этом за работником сохраняется место работы и должность. Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий трудовой стаж и в стаж работы по специальности.

**Особенности увольнения беременной женщины**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (статья 261 ТК РФ).

Не имеет значения, знала ли сама работница на момент увольнения о том, что она являлась беременной, и знал ли об этом работодатель, увольняя ее, поскольку закон связывает запрет на увольнение с самим фактом состояния беременности.

**Таким образом, исходя из норм действующего законодательства, а также сложившейся судебной практики, тот факт, что на момент увольнения (за исключением случаев ликвидации организации и прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) работодатель не знал о беременности работницы, не может повлечь отказ в удовлетворении требования о восстановлении на работе.**

В том случае, если был заключен срочный трудовой договор (договор на определенный срок) и истечение этого срока совпало с беременностью работницы, работодатель обязан по письменному заявлению будущей мамы и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей ее положение, продлить срок действия трудового договора до рождения ребенка.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель получает право либо заключить с ней договор на новый срок на тех же или иных условиях, либо расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течение недели с того дня, когда работодатель узнал об окончании беременности или после истечения срока предоставления медицинской справки.

В случае, когда по истечении срока трудовой договор не расторгнут, и женщина продолжает работать, то условие о срочном характере утрачивает силу и договор считается заключенным на неопределенный срок.

Увольнение беременной женщины по причине истечения срока договора допускается только в случае, если срочный трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и отсутствует письменное согласие женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую она в состоянии выполнять с учетом своего положения и здоровья.

Работодатель обязан предлагать все имеющиеся у него вакансии в данной местности. Предложить вакансии в другой местности работодатель вправе, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

Другой местностью будет считаться территория за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

**В заключение хотелось бы подчеркнуть, что о трудовых правах беременных необходимо знать всем женщинам, планирующим родить ребенка, чтобы сохранить свое здоровье и здоровье будущего малыша и при этом не допустить какой-либо дискриминации.**