Защита прав беременных женщин в законодательстве РФ

|  |
| --- |
| В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (статья 7 часть 1 Конституции РФ)  На основании части 1 статьи 38 Конституции РФ, материнство и детство, семья находятся под защитой государства.  Приём на работу беременных женщин.  Беременность не является основанием для отказа женщине в трудоустройстве (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). Отказаться принять на работу такую девушку вы можете только по причине не соответствия требованиям, предъявляемым к кандидату.  Статья 145 УК РФ предусматривает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины.  Статья 70 ТК РФ запрещает устанавливать испытательный срок для беременных женщин. Даже если о факте беременности стало известно уже после того, как женщина устроилась на работу, и испытательный срок ей был установлен, в соответствии со статьей 70 ТК РФ, этот срок должен быть отменен.  Ограничения в выполнении работ беременными женщинами.  В Трудовом кодексе установлены строгие ограничения, касающиеся труда беременных женщин. Сотрудниц, которые находятся в положении, нельзя привлекать:  — к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (ст. 96 ТК РФ);  — сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);  — работе в выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ);  — работе вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).  Кроме того, согласно статье 259 ТК РФ беременных женщин запрещается направлять в командировки.  Если у беременной женщины есть медицинское заключение и она написала соответствующее заявление, работодатель обязан снизить ей нормы выработки или перевести эту сотрудницу на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом на основании статьи 254 ТК РФ за сотрудницей сохраняется средний заработок по прежней работе.  Статья 93 ТК РФ устанавливает для беременной женщины еще одну льготу. По ее просьбе работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.  Ограничения в увольнении беременных женщин.  Уволить беременную женщину по инициативе работодателя нельзя (ст. 261 ТК РФ). Из этого правила есть одно исключение. По инициативе работодателя договор с беременной женщиной расторгнуть можно, если организация ликвидируется (индивидуальный предприниматель прекращает деятельность). Статья 261 ТК РФ запрещает расторгать трудовой договор только по инициативе работодателя. А вот на расторжение трудового договора, например, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, запрет не установлен.  Защита прав беременных сотрудниц сводится к тому, что уволить беременную женщину можно только в случаях, которые указаны в статье 261 ТК РФ. Это не означает, что к беременным сотрудницам нельзя применять меры дисциплинарного взыскания, такие как выговор или замечание.  Поэтому, если работница грубо нарушает трудовую дисциплину, на неё можно наложить дисциплинарное взыскание, но не увольнять по такому основанию.  На основании статьи 261 ТК РФ запрещается расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением увольнения по следующим основаниям:  ►в случае ликвидации организации;  ► несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ):  а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;  б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;  ►неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ);  ►однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ):  а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);  б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;  г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;  д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;  ► совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ);  ► совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ);  ► однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ч.1 ст.81 ТК РФ);  ► представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п.11 ч.1 ст.81 ТК РФ).  Рождение ребенка. Порядок предоставления отпусков.  Рассмотрим порядок и условия предоставления отпуска по беременности и родам.  Согласно ст.255 ТК РФ женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.  Таким образом, минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 140 календарных дней, а максимальная - 194 календарных дня. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.  При этом на основании статьи 125 ТК РФ не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, а также замена отпуска денежной компенсацией. (Статья 126 ТК РФ)  Статья 256 ТК РФ регулирует порядок предоставления отпусков по уходу за ребенком.  По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.  Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.  По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.  На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).  Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях). |