**Права беременных женщин на работе**

. Официальный документ, который подтверждает факт беременности, — это справка, выданная женской консультацией, частной или городской поликлиникой, в которой женщина встает на учет по беременности.

При передаче работодателю этой справки она должна быть зарегистрирована в отделе кадров за определенным регистрационным номером и датой. В зависимости от отношений сотрудницы с работодателем порой имеет смысл заранее сделать копию справки из женской консультации и попросить непосредственного руководителя или начальника отдела кадров расписаться, поставить регистрационный номер и дату принятия документа.

**Беременность и работа: условия труда**

Трудовой кодекс РФ предоставляет множество льгот женщинам, ожидающим ребенка.

Так, например, в ст.254 ТК РФ говорится о том, что по заявлению женщины можно снизить ей нормы выработки и обслуживания или перевести на другую работу, которая исключает воздействие вредных факторов. При этом за ней сохраняется и должность, и средний заработок. До тех пор, пока работодатель ищет для беременной женщины такую замену, от вредной работы она освобождается, а заработная плата продолжает начисляться. Более того, когда женщина вынуждена проходить обязательное диспансерное обследование в связи с беременностью, за ней сохраняется средний заработок по месту работы.

Существуют также **некоторые запрещенные виды работ для беременных женщин,** подразумевающие, например, поднятие тяжестей (более 5 кг), ночные смены, контакты с ядовитыми или заразными веществами. Законодательство прописывает требование сменить беременной род деятельности при сдельной, конвейерной работе, в выходные и праздничные дни, при частых командировках, а также если работа приносит дискомфорт именно в связи с беременностью (к примеру, женщина — повар, а ее преследует токсикоз).

**Чтобы перевестись на более легкую работу**, женщине необходимо написать заявление с просьбой о переводе и передать работодателю справку от врача с требованием освободить ее от неблагоприятных условий труда. Эта процедура не повлечет за собой записей в трудовую книжку и изменений в размере заработной платы.

Ст.90 ТК РФ позволяет женщине работать неполный рабочий день по обоюдному соглашению с работодателем. В этом случае не вносятся никакие поправки в трудовой и страховой стаж беременной, но размер заработной платы будет исчисляться по фактическому количеству отработанных часов.

Трудовые права беременной женщины на работе регламентируют требования и к ее рабочему месту: помещение должно быть оснащено вентиляцией, хорошим освещением, не подвального типа, с нормальной температурой воздуха и влажностью. Рабочее место не должно находиться рядом с копировальной и множительной техникой, а работать за компьютером позволяется не более трех часов в смену. Этот момент в современных условиях офисной жизни практически недостижим, но раз прописан в законе, то женщина как минимум вправе на законных основаниях делать себе перерывы в работе с компьютерной техникой каждые три часа.

Начальник не имеет права отозвать беременную женщину из отпуска, а даже напротив, должен отправить ее в ежегодный оплачиваемый отпуск со стопроцентной его оплатой.

**Беременность и работа: права беременных**

Защита прав беременных на работе регламентируется несколькими статьями ТК РФ (254, 255, 259, 261 и др.).

Вкратце вот права, которые предоставляются беременной женщине согласно российскому законодательству:

* работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам вне зависимости от трудового стажа сотрудницы;
* рабочее место сохраняется за женщиной, находящейся в декрете, в течение всего отпуска;
* продолжает начисляться трудовой и страховой стаж;
* расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя с беременной женщиной не разрешается, кроме случаев ликвидации организации работодателя или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
* при срочном трудовом договоре, если срок договора истек в период беременности женщины, работодатель по заявлению женщины должен продлить срок трудового договора до наступления отпуска по беременности и родам. Важно, что женщина сама должна написать это заявление, работодатель не обязан оповещать женщину о такой возможности, но отказать в продлении по заявлению права не имеет;
* работодатель не имеет права уволить беременную женщину за неисполнение ею своих обязанностей, руководствуясь ст.81ТК РФ. Максимум он может лишить надбавок к заработной плате, поэтому не соглашайтесь писать заявление на увольнение по собственному желанию, если начальник давит на «увольнение по статье» — в случае с беременными приоритет имеет ст.261, запрещающая увольнять женщин, ожидающих ребенка;
* работодатель также не имеет права уволить беременную женщину, находящуюся на испытательном сроке, вне зависимости от того, знал ли он о ее положении при приеме на работу;
* при срочном трудовом договоре, когда женщина была принята в качестве замещающего сотрудника и на момент окончания срока договора наступила беременность, а у работодателя нет другой должности, соответствующей квалификации и состоянию здоровья, работодатель обязан предложить сотруднице все отвечающие этим требованиям вакансии. Если женщина отказалась от всех предложенных вариантов, только тогда возможно ее увольнение.

Реализовывать свои права беременной женщине придется самостоятельно с помощью письменного заявления на имя руководителя с просьбой о предоставлении той или иной льготы или с отказом от выполнения той или иной работы со ссылкой на статью закона.

На защиту будущих мам встает и Уголовный кодекс РФ, в частности ст. 145 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет». Наказывать работодателя будут после решения суда, куда придется обратиться с пакетом соответствующих документов (копия приказа об увольнении, трудовая книжка, трудовой договор). Работодатель может быть привлечен к обязательным работам и оплатит денежный штраф.

Если беременная женщина и работодатель действительно обоюдно и мирно пришли к соглашению прекратить трудовой договор, то женщина может спокойно уволиться по собственному желанию.

**Беременность и устройство на новую работу**

Ст.64 ТК РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора женщине из-за факта ее беременности или наличия детей.

Это означает, что при приеме на работу решение о зачислении сотрудника в штат принимается на основании профессиональных качеств, а не факта отсутствия беременности. Женщина имеет право не сообщать о своем положении будущему работодателю, а последний не имеет никаких прав требовать справок или расписок об отсутствии беременности.

Испытательный срок не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей возрастом до полутора лет, что означает, что женщина не может быть уволена в связи с не прохождением испытательного срока.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

**Что означает легкий труд для беременных женщин**

Беременные сотрудницы нуждаются в облегчении труда, поэтому Трудовой кодекс устанавливает, что каждая беременная женщина вправе перейти на работу по сокращенному графику. Точного количества рабочих часов, до которого следует уменьшить время для будущей матери, закон не оговаривает, поэтому вопрос решается по соглашению с работодателем. При этом важно знать, что при таком режиме работы и оплата труда будет соответственно сокращена.

Также важно помнить, что сотрудницу, ожидающую появления ребенка, нельзя привлекать к работе:

* ночью (с 22 до 6 часов);
* сверхурочно;
* в выходные дни;
* в праздники, являющиеся нерабочими днями.

Кроме того, закон запрещает отправлять беременных в командировки. И во всех перечисленных случаях выход беременной сотрудницы на работу недопустим даже с ее согласия.

Действующие санитарные правила (СанПиН) предусматривают и прочие ограничения по условиям работы беременных женщин. Так, они не могут работать:

* в подвальных помещениях;
* на сквозняке;
* в условиях намокания одежды и обуви;
* в условиях воздействия вредных производственных факторов;
* в других неблагоприятных условиях, предусмотренных СанПиН.

Если работа связана с постоянным подъемом тяжестей, то масса перемещаемого груза не может быть более 1,25 кг, а при чередовании подъема груза с другой работой — более 2,5 кг.

В тех случаях, когда выполняемая женщиной работа противопоказана при беременности, она должна быть переведена на иную, подходящую ей работу. Кроме того, необходимость уменьшения нормы выработки либо предоставления другой работы может быть предусмотрена врачебным заключением. При переводе на другую работу сохраняется средняя зарплата по прежнему месту работы.

**Права беременных на предоставление отпусков**

По общему правилу сотрудник может получить ежегодный отпуск с выплатой отпускных после того, как отработает полгода по данному месту работы. Для беременных женщин установлено льготное правило: независимо от стажа работы они могут пойти в ежегодный отпуск перед уходом в декрет либо непосредственно после завершения декретного отпуска.

Закон закрепляет еще одно важное **право беременной женщины на работе**, касающееся предоставления отпуска: беременную сотрудницу нельзя досрочно отозвать из отпуска даже при наличии ее согласия.

Что касается декретного отпуска (который в законе назван отпуском по беременности и родам), то он предоставляется на сроке 30 недель беременности. Если ожидается рождение 2 и более детей, то женщина уходит в декрет раньше на 2 недели. Продолжительность отпуска зависит от числа детей и тяжести течения родов и составляет от 140 до 194 дней. За время этого отпуска полагается пособие в размере 100% среднего заработка, которое выплачивается сразу за весь период декрета.

Помимо ухода в отпуск беременные имеют и другое законное основание временно отсутствовать на рабочем месте. Так, если период отсутствия на работе в связи с посещением поликлиники (для сдачи анализов и прохождения специалистов), то должен оплачиваться в размере среднего заработка. При этом женщине следует предъявить доказательства отсутствия на работе именно по этой причине (например, талон к врачу). Следовательно, для прохождения обязательной диспансеризации беременным совсем не нужно брать отпуск за свой счет.

**Можно ли уволить беременную женщину?**

|  |
| --- |
|  |
|  |

Работодатель не вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной. Даже если она будет халатно относиться к исполнению служебных обязанностей, начнет опаздывать на работу либо вовсе не выйдет на смену без уважительных причин — во всех этих случаях ей грозит, максимум, объявление выговора. Единственное допустимое основание увольнения — ликвидация организации (но не сокращение штатов!) или прекращение деятельности работодателем в статусе ИП.

Дело обстоит сложнее, если женщина работает по срочному контракту и период его действия истекает во время беременности. Но и в такой ситуации по общему правилу руководитель не должен увольнять беременную сотрудницу. Срок договора с ней продляется до окончания беременности. Для этого женщине необходимо:

* подать на имя руководителя [заявление](http://sovetnik.consultant.ru/files/20150408zayvber.doc) о продлении трудового контракта;
* приложить к нему врачебную справку о беременности, полученную в женской консультации.

На основании этих документов с женщиной заключается соглашение о продлении трудовых отношений до окончания беременности. После рождения ребенка (либо при завершении беременности абортом или выкидышем) работодатель вправе расторгнуть договор с сотрудницей. Для реализации этого права ему дается недельный период с того дня, когда он узнал (либо должен был узнать) об окончании беременности.

Важно подчеркнуть, что у работодателя нет обязанности продлевать срочный контракт, если его срок истекает уже после рождения ребенка. Этот момент надо учитывать женщинам, работающим по срочному контракту, при планировании беременности.

Увольнение будущей матери, которая работает по срочному контракту, закон допускает, только если выполняется ряд условий:

* договор оформлен на период отсутствия основного сотрудника, и этот сотрудник выходит на работу;
* нет возможности перевести женщину на иную должность (пусть даже нижеоплачиваемую);
* возможность перевода имеется, но сотрудница не дает на это согласия.

Таким образом, можно сделать вывод, что права беременных достаточно подробно прописаны в законе. При этом в наименьшей степени, по сравнению с остальными, защищены законом беременные женщины, работающие по срочному трудовому контракту.

**Что гарантирует ТК РФ при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков?**

*По общему правилу, сформулированному в ст .122 ТК РФ, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 123 ТК РФ определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.*Однако в отношении беременных женщин ст. 260 ТК РФ предусматривает **специальное правило**,

согласно которому перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. Следует обратить внимание, что предоставление отпуска в указанное время допускается только по желанию женщины, т.е. это не является ее обязанностью.

Указанная норма позволяет женщине использовать независимо от стажа работы в данной организации ежегодный оплачиваемый отпуск полностью. Ежегодный оплачиваемый отпуск включает в себя как ежегодный основной оплачиваемый отпуск, так и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Соответственно у беременной женщины есть право использовать авансом не только основной, но и дополнительный отпуск, предоставляемый, например, в связи с вредными и опасными условиями труда.

Однако в том случае, если женщина рассчитывает использовать ежегодный оплачиваемый отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком, она должна иметь в виду, что время отпуска по уходу за ребенком в соответствии со ст. 121 ТК РФ не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск по беременности и родам, напротив, в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается. Таким образом, если женщина воспользовалась своим правом по ст. 260 ТК РФ на использование ежегодного оплачиваемого отпуска до отпуска по беременности и родам, это не означает, что, находясь в отпуске по уходу за ребенком один год и более, она заработает право на следующий ежегодный отпуск.

У многих женщин вызывает опасение, а не уменьшится ли размер их отпускных в том случае, если они решат воспользоваться своим правом непосредственно после отпуска по беременности и родам либо после отпуска по уходу за ребенком.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). В соответствии с «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922, расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. При этом из расчетного периода исключается время, когда работник освобождался от работы в соответствии с законодательством РФ. Таким образом, период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком в расчетный период включаться не будут, а значит и на сумму «отпускных» не повлияют.

Нередки случаи, когда недобросовестные работодатели отказывают беременным женщинам в реализации данной гарантии и не предоставляют отпуск по их заявлению. Имеет ли право женщина в таком случае самостоятельно уйти в отпуск? По общему правилу самовольное использование отпуска приравнивается к прогулу.

Однако, как указал Пленум Верховного суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Поскольку в рассматриваемой ситуации время использования отпуска определяет работница (главное, чтобы отпуск предшествовал или следовал непосредственно за отпуском по беременности и родам либо отпуском по уходу за ребенком), использование отпуска в такой ситуации без одобрения работодателя не должно рассматриваться как прогул.