В помощь профактиву

**Особенности регулирования труда беременных женщин**

**Трудовой договор, дополнительные гарантии**

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса РФ запрещено отказывать женщинам в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью. Отказ женщине в заключении трудового договора по указанным мотивам расценивается как дискриминация в сфере труда.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, запрещено устанавливать испытание при приеме на работу. Если условие об испытании включено в трудовой договор, то в силу статьи 9 ТК РФ это условие не подлежит применению.

В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам должны быть предоставлены следующие гарантии. Если беременная женщина (независимо от срока беременности) нуждается в облегченных условиях труда либо в исключении неблагоприятных для ее состояния производственных факторов, по ее заявлению на основании медицинского заключения снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо она переводится на другую работу, исключающую воздействие таких факторов. При этом сохраняется средний заработок по прежней работе.

Приказом Минздрава России от 1 ноября 2012 г. № 572н утвержден порядок оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)» (далее – порядок), которым установлены число и виды осмотров беременных женщин, подлежащие проведению в течение беременности. В соответствии с п. 9 правил организации деятельности женской консультации (приложение № 1 к порядку) женская консультация, в частности, определяет необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу.

При определении допустимых для беременных работниц условий труда учитываются гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21 - 23 декабря 1993 г. Рекомендации предназначены для всех работодателей, органов страховой медицины, профсоюзных органов, специалистов по охране и научной организации труда, врачей акушеров-гинекологов, цеховых врачей, санитарных врачей по гигиене труда при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха. В соответствии с общими положениями названных гигиенических рекомендаций беременным работницам устанавливается **дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе**.

Допустимые для беременных женщин условия труда предусмотрены также санитарными правилами и нормами «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96, утвержденными постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28 октября 1996 г. № 32. Ими, в частности, установлена необходимость соблюдать обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки и к другим факторам производственной среды и трудового процесса.

После представления беременной работницей заявления и медицинского заключения с ней заключается **дополнительное соглашение** об изменении условий трудового договора и издается приказ о временном переводе. Запись в трудовую книжку о переводе в порядке ст. 254 ТК РФ не вносится, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянных переводах на другую работу.

В соответствии с ч. 2 ст. 254 ТК РФ в том случае, когда для беременной женщины нет подходящей работы, она должна быть **освобождена от выполняемой работы с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.** Трудовой кодекс не содержит прямого ответа на вопрос о том, где должна находиться женщина при отсутствии в организации рекомендованной ей работы, - в специально отведенном работодателем месте или дома. Поэтому с согласия работодателя она может не выходить на работу.

В соответствии с ч. 3 ст. 254 ТК РФ средний заработок по месту работы сохраняется за беременными женщинами также при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Число и виды осмотров беременных женщин, подлежащие проведению в течение беременности, установлены Порядком оказания медицинской помощи по профилю "акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)", утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 1 ноября 2012 г. № 572н. Обследования могут приходиться на рабочее время. Прохождение женщиной обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой соответствующего лечебного учреждения.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ по просьбе беременной женщины **работодатель обязан установить ей неполное рабочее время – неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.** При этом оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Установление беременной женщине неполного рабочего времени не влечет для нее каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, трудового стажа и других трудовых прав.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Если в период беременности истекает срок заключенного с работницей трудового договора, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок его действия до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Продление срочного трудового договора до окончания отпуска по беременности и родам осуществляется при предоставлении женщиной двух документов: заявления о продлении срока трудового договора, написанного в произвольной форме; листка нетрудоспособности.

При фактическом продолжении работы после окончания беременности работодатель вправе (но не обязан) расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия, но лишь в течение недели со дня, когда узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Если ни одна из сторон этого не потребовала и работа продолжается по истечении недельного срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и он согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ считается заключенным на неопределенный срок.

Увольнение в период беременности в связи с истечением срока трудового договора допускается только при одном условии: если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую она может выполнять с учетом состояния здоровья.

**Запрещается**

направлять беременных женщин в служебные командировки,

привлекать к сверхурочной работе,

к работе, выполняемой вахтовым методом,

в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259, ст. ст. 96, 99, 113, 298 ТК РФ).

**Не допускается**

в соответствии со ст. 125 ТК РФ – отзыв из отпуска беременных женщин;

в соответствии с ч. 3 ст. 126 ТК РФ – замена ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией.

**Приведенные выше нормы должны применяться в обязательном порядке и независимо от срока беременности. Однако это возможно, если работодателю представлен соответствующий медицинский документ.**

**Отпуск, выходные**

В соответствии с ч. 2 ст. 262 ТК РФ **женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы**. Такой выходной день предоставляется по заявлению женщины независимо от наличия или отсутствия у нее детей и предоставляется не в связи с беременностью, материнством или выполнением семейных обязанностей.

Все работающие женщины имеют право на отпуск по беременности и родам и на отпуск по уходу за ребенком. Согласно ст. 260 ТК РФ перед этими отпусками или непосредственно после них по желанию женщины ей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от продолжительности стажа работы у данного работодателя, то есть отпуск может предоставляться и авансом.

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке. Фактически он свидетельствует о том, что женщине в соответствующий период по ее физиологическому состоянию противопоказан любой труд, поскольку он может причинить вред ее организму и организму ребенка. Продолжительность отпуска составляет 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – 84) и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

В соответствии со ст. 255 ТК РФ отпуск исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов. Если роды наступили, например, через 65, а не через 70 дней пребывания в дородовом отпуске, соответственно женщина будет находиться в отпуске после родов не 70, а 75 дней. Порядок выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности утвержден приказом минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. № 624н.

Согласно ст. 257 ТК РФ усыновителям новорожденных детей предоставляется специальный отпуск по уходу за ними – со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – до 110 календарных дней со дня их рождения. Если усыновителями являются оба супруга, отпуск предоставляется одному из них по их усмотрению. На период отпуска назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

Женщинам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, в том числе от суррогатной матери, по их желанию вместо отпуска по уходу за ребенком предоставляется отпуск по беременности и родам на такой же срок и выдается листок нетрудоспособности. Правительством РФ устанавливается порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления.

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден постановлением правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719.

**Выплата пособий по беременности и родам**

В период отпуска по беременности и родам женщине выплачивается пособие по беременности и родам.

Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, назначаются, если обращение за ними последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам. При обращении за пособием по беременности и родам по истечении указанного срока решение о его назначении принимается территориальным органом страховщика при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. Перечень уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по беременности и родам утвержден приказом минздравсоцразвития России от 31 января 2007 г. № 74.

**Андрей МИЗЮКИН,**

**заместитель заведующего отделом защиты прав трудящихся,**

**главный правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа**