Льготы и гарантии, позволяющие женщинам сочетать труд с материнством и обеспечивающие здоровые и безопасные условия труда.

Для работающих беременных женщин действующим законодательством предусмотрены особые льготы.

При наступлении беременности работница может обратиться к работодателю с заявлением (в соответствии с медицинским заключением):

- о снижении для нее установленных норм выработки или норм обслуживания (ст. 254 ТК РФ);

- о переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

- об установлении режима неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ).

Прежде всего, следует знать, что при приеме на работу женщин работодатель обязан соблюдать нормы, установленные ст.253 Трудового кодекса РФ, согласно которым ограничено применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и запрещено применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

В настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Совета Министра - Правительства РФ от 06.02.1993 N 105.

При применении данных норм следует учитывать, что в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки, а при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг. Если подъем и перемещение тяжестей осуществляется постоянно в течение рабочей смены, то предельная масса составляет 7 кг в одну смену. В целом же величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности – 1750 кг, а с пола – 875 кг.

Работодатель обязан выполнить просьбу беременной работницы о переводе на другую работу с учетом представленного ею медицинского заключения.

Если работодатель не имеет возможности выполнить просьбу работницы о переводе ее на другую работу немедленно, то до решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, он должен освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст. 254 ТК РФ).

При переводе на другую работу за беременной женщиной сохраняются льготы, на которые она имела право до перевода.

В частности, п. 18 разъяснения "О порядке применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих в соответствии со статьями 12, 78 и 78.1 Закона РСФСР "О государственных пенсиях в РСФСР"" право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда и на пенсию за выслугу лет", утвержденного Постановлением Минтруда России от 22.05.1996 N 29, при переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины с работы, предусмотренной Списками, на другую работу, не связанную с особыми условиями труда, такая работа приравнивается к работе, предшествующей переводу.

В таком же порядке засчитывается в специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию в связи с особыми условиями труда, время, когда беременная женщина не работала до решения вопроса о ее трудоустройстве в соответствии с медицинским заключением.

Медицинским заключением, подтверждающим необходимость снижения норм выработки, норм обслуживания или перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, является листок нетрудоспособности, а в отдельных случаях – справка установленной формы.

При выдаче беременным женщинам медицинского заключения врачи и специалисты государственной санитарно-эпидемиологической службы руководствуются Гигиеническими требованиями к условиям труда женщин (Санитарные правила и нормы – СанПин 2.2.0.555-96), утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996г. №32.

Для снижения нормы выработки или нормы обслуживания, а также перевода на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе от женщины, помимо медицинского заключения, требуется заявление.

О форме подачи заявления беременным женщинам (устно или письменно) в ст.254 Трудового кодекса РФ нет указания. На практике возникает вопрос: как поступать работодателю, если нет соответствующего заявления беременной женщины? В таких случаях, исходя из защитной функции трудового права, работодатель должен руководствоваться предписаниями медицинского заключения, выдаваемого беременной женщине.

Нередко невозможно предоставить беременной женщине легкую работу в данной организации или работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. В таких случаях для них работодателю необходимо создавать рабочие места вне данного производства (работа на дому и т.п.).

Труд беременных женщин, работающих в сельской местности, в растениеводстве и животноводстве, запрещен с момента выявления беременности. Работодатель обязан освободить женщину от такой работы (с сохранением среднего заработка по новому месту работы) на основании справки о наличии беременности. При этом специального медицинского заключения о необходимости предоставления более легкой работы не требуется (См. п.7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990г. №6).

Работодатель обязан обеспечить беременной работнице возможность своевременно проходить обязательные диспансерные обследования в медицинских учреждениях. При этом за время освобождения от работы для прохождения медицинского обследования за ней сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ). Такое обследование необходимо для выяснения физиологического течения беременности и родоразрешения, ибо они являются залогом рождения здорового ребенка. С этой целью беременные женщины должны встать на учет до 12 недель беременности и в последующем регулярно посещать врача акушера-гинеколога (не менее 10 раз). Наблюдение у врача позволит осуществлять профилактику заболеваний и осложнений, своевременно проводить необходимые медицинские обследования, предотвратить ряд заболеваний ребенка и т.д.

Беременная женщина имеет право выбора женской консультации, в которой она предполагает встать на учет и наблюдаться по беременности, а также родильного дома.

Родовой сертификат позволяет женщине в полной мере реализовать свое право в выборе учреждения здравоохранения, а также получить квалифицированную и качественную медицинскую помощь в период беременности и родов.

В соответствии с пунктом 5 Порядка и условиям оплаты услуг государственным и муниципальным учреждениям здравоохранения по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности и родов, утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 10.01.06г. №5 родовые сертификаты выдаются женщинам, являющимся гражданами РФ, а также иностранными гражданами и лицами без гражданства, проживающими на законных основаниях на территории РФ, при предъявлении ими паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, страхового полиса обязательного медицинского страхования и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

Родовой сертификат выдается женщине женской консультацией с 30 недель беременности (в случае многоплодной беременности – с 28 недель беременности) при условии постановки женщины на учет по беременности и последующего непрерывного наблюдения и ведения женщины на учет по беременности и последующего непрерывного наблюдения и ведения женщины на амбулаторно – поликлиническом этапе данной женской консультацией не менее 12 недель.

Таким образом, обязательным условием для выдачи женской консультацией родового сертификата женщине является постановка женщины на учет по беременности и последующее непрерывное наблюдение и ведение женщины на амбулаторно-поликлиническом этапе данной женской консультацией не менее 12 недель. При соблюдении указанного условия родовой сертификат выдается женщине после 30 недель беременности.

Родовой сертификат выдается женщине при выписке и оплате не подлежит.

В новой редакции ч.4 ст.254 ТК предусмотрено, что женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, до достижения ребенком возраста полутора лет. Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, имеются в виду случаи, когда, например, при грудном вскармливании на ребенка через молоко матери отрицательно действуют производственные вредные вещества или работа связана с поездками, ночными сменами и другим режимом, не позволяющим женщине пользоваться перерывами для кормления ребенка.

Законодательство предусматривает, что в определенных случаях при наличии волеизъявления работника работодатель обязан установить ему неполный рабочий день. Такая обязанность возникает у работодателя в случае, если с заявлением об установлении неполного рабочего времени обращается беременная женщина или женщина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до 16 лет), или лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.