

Н.Г. Пономарева, Е.А. Попков

Беременность и работа

- по новому трудовому кодексу
- прием на работу
- льготы и пособия
- отпуск по уходу за ребенком
- расторжение трудовых отношений

30
выпуски



ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПАЛАТА
АДВОКАТОВ РОССИИ

ЮРАЙТ

БЕРЕМЕННОСТЬ И РАБОТА: САМ СЕБЕ АДВОКАТ. ВЫПУСК N 30

Н.Г. Пономарева, Е.А. Новиков

Пономарева Наталья Георгиевна - начальник кадровой службы ООО "Конфин-С".

Новиков Евгений Александрович - начальник отдела кадров ОАО "Саратовский молочный комбинат".

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

Нормативные правовые акты

Конституция - Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993

ГК - Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 30.11.1994 N 51-ФЗ; часть вторая от 26.01.1996 N 14-ФЗ

ГПК - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ

КоАП - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ

НК - Налоговый кодекс Российской Федерации: часть первая от 31.07.1998 N 146-ФЗ; часть вторая от 05.08.2000 N 117-ФЗ

ТК - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

УК - Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ

Закон о государственных пособиях - Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"

Закон об индивидуальном (персонифицированном) учете - Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"

Правила ведения трудовых книжек - Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225

Прочие сокращения

п. - пункт(ы)

ПЭВМ - персональная электронно-вычислительная машина

РФ - Российская Федерация

СССР - Союз Советских Социалистических Республик

ст. - статья(и)

ч. - часть(и)

ВВЕДЕНИЕ

Президент РФ В.В. Путин в своем Послании Федеральному Собранию РФ на 2005 г. отметил, что одной из общенациональных проблем является низкая рождаемость. Семья, имеющая одного ребенка, - обычное явление. В настоящее время в нашей стране необходимо повысить престиж материнства и отцовства, создать условия, благоприятствующие рождению и воспитанию детей.

За последнее десятилетие в нашей стране стало резко сокращаться население, почти на миллион человек ежегодно. И не зря называют эту проблему общенациональной: или должен решаться вопрос о повышении рождаемости, или страна начнет терять территорию.

В условиях рыночных отношений, когда во главу угла ставится прибыль, работодателю становится невыгодно предоставлять работу женщинам во время беременности, так как законодательством РФ предусмотрены льготы для такой категории женщин, что сказывается на величине прибыли. Уволить ее нельзя, нагружать и нервировать тоже, место для нее держи, отпуск по беременности и родам оплачивай. Вот и старается он эту ставшую неудобной особу дезавуировать, обойдя трудовое законодательство. А бедная "виновница торжества" не знает, плакать ей или смеяться от неожиданного личного счастья. Этот психологический момент немаловажен. Пока предприниматель не будет морально или финансово заинтересован поддерживать общенациональный проект по повышению рождаемости в нашей стране, женщинам придется в одиночку отстаивать свое право на рождение ребенка.

Например, девушка легла на сохранение в больницу, а через три недели менеджер по персоналу звонит и предлагает ей уволиться по собственному желанию. Такие ситуации в основном характерны для небольших коммерческих организаций. Справедливости ради надо отметить, что не все работодатели так реагируют на беременность своих подчиненных. Другая девушка долго боялась признаться своему начальнику, что беременна. Но проблема разрешилась неожиданно: он очень обрадовался за нее, стал расспрашивать о самочувствии, о том, как они с мужем планируют назвать ребенка. Вернувшись в свой отдел, она, по ее мнению, никогда так хорошо не работала, как во время беременности.

В случае если все же работодатель, зная о беременности сотрудницы или о том, что у нее есть ребенок-инвалид, все-таки увольняет ее, такие дела решает суд, и рассматриваются они довольно быстро. Женщину не только восстановят на прежнем месте работы, ей также должны будут выплатить заработную плату за все время вынужденного прогула. А руководитель может нести ответственность вплоть до уголовной (ст. 145 УК). Согласно ст. 5.27 КоАП нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц; лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; юридических лиц.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Некоторые руководители ссылаются на то, что они не знали, что работница беременна. Но суды и закон сегодня непреклонны - незнание работодателя о беременности работницы не является оправданием ее увольнения.

Действительно, все чаще перед женщинами, ищущими вакансию или уже работающими, встает вопрос - иметь или не иметь в данный момент ребенка.

Однако проблема здесь скорее всего не в том, что ребенок может прервать стремление женщины к самореализации, поломать ее грандиозные планы, а в том, будет ли ребенок желанным, готова ли она к тому, чтобы взять на себя ответственность за жизнь и воспитание еще одного члена общества. Причем здесь часто возникают проблемы и с мужем, который никак не может понять, почему он оказался на втором. Не говоря уже о том, что при нашей экологии очень часто возникают проблемы со здоровьем малыша, способные отнять много сил и средств. Так, например, в Приволжском регионе более 80% детей рождается с всевозможными отклонениями от нормы. Ребенок - это дорогое "удовольствие". Деньги необходимы на самые разные нужды, начиная от трат на хорошее питание во время беременности, оплаты самих родов, оплаты по лечению ребенка и заканчивая расходами на сад, школу, институт, свадьбу, внуков.

И все же карьера и дети не должны быть для работающей женщины взаимоисключающими понятиями. Если вы действительно стремитесь достичь многого, то нужно быть успешным во всем: и в труде, и в личной жизни.

Женщина, имеющая маленького ребенка, больше заинтересована в работе, нежели ее бездетная коллега. Казалось бы, свободная женщина может больше времени отдавать делу и работать эффективнее. Однако в жизни все по-другому. Женщина, воспитывающая ребенка, увереннее в своих силах, у нее отсутствует ряд комплексов, она лучше планирует свое время, способна принимать ответственные решения и достойно вести себя в конфликтных ситуациях. Но при этом хотелось бы посоветовать женщинам в данной ситуации:

- разграничить личную жизнь и работу;

- сократить количество опозданий на работу, когда нужно объяснять, что ребенок утром капризничал и не хотел ехать в садик;

- не вынуждать работодателя делать поблажки.

Если есть возможность, можно договориться с работодателем о переводе на некоторое время на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю или, при сильной загруженности, переходе на более легкую работу по той же профессии.

Однако принимать решение рожать или не рожать должна сама женщина, исходя из того, насколько она готова морально и физически к ответственности за будущего ребенка, а не ее родственники и тем более сослуживцы.

Стоит напомнить, что в век компьютеризации работа многих женщин связана с компьютером или множительной техникой. А согласно СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы", утвержденным 30.05.2003, женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более трех часов за рабочую смену), при условии соблюдения гигиенических требований. С компьютерами, не отвечающими требованиям СанПиНа, беременным вообще работать нельзя. С копировально-множительной техникой работа беременным вообще запрещена. В этом случае возможен перевод на другое место, исключающее вредное воздействие, но с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Трудовое законодательство устанавливает целую систему прав, гарантий и льгот для беременных работниц. Цель данной книги - познакомить российских женщин с действующим трудовым законодательством РФ, с процессом оформления и ведения документации, касающейся трудовых отношений с работодателем; помочь женщинам принимать грамотное и юридически обоснованное решение возникающих проблем.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН

Вы пришли устраиваться на работу, но, как вам кажется, есть одна "проблема" - вы беременны. В данной ситуации существует два варианта действий.

1. На прямой вопрос менеджера по персоналу: "Не собираетесь ли вы иметь ребенка в ближайшее время?" следует ответить чуть туманно: "В обозримом будущем рождение ребенка в мои планы не входит, но стопроцентно ручаться трудно". А уже после оформления на работу сообщить шефу радостную весть. Во-первых, на основании ст. 70 ТК для беременных женщин испытательный срок не устанавливается. Во-вторых, и среди работодателей встречаются порядочные люди. А в случае осложнения всегда можно взять листок нетрудоспособности - гинеколог, как правило, идет на встречу бедующей маме.

2. Сказать правду... и получить отказ. Менеджер по персоналу, даже не пытаясь узнать о ваших профессиональных качествах, отказывает в приеме на работу. На вопрос "Почему?" следует ответ - "Вы же беременны!" Что же делать в этом случае? Работа вполне подходящая, и вы в ней нуждаетесь! В данном случае есть два выхода.

Первое - мирно выслушать отказ и стать на время беременности домохозяйкой или же найти надомную работу. Что чаще всего и происходит.

Второе - бороться за свои права, обратившись в соответствующие инстанции:

районную прокуратуру;

Государственную инспекцию труда;

районный суд.

Но данное решение чревато определенными последствиями. Защищать свои права - это прежде всего психологическая нагрузка, так как любое судебное разбирательство является для будущей мамы трудным путем к достижению цели и займет немало сил и нервов. И надо на это настроиться, так как конечная цель - восстановление справедливости. И все же хотелось бы посоветовать - оцените свои силы, сможете ли вы пройти этот путь до конца без ущерба своему здоровью и здоровью будущего ребенка. Даже если удастся выиграть процесс, нет уверенности в том, что вы будете работать у этого работодателя - моральный климат "убьет" вас. Да, прогноз неутешительный, но это реальность. Если же вы - принципиальный человек, стоит попробовать, и вот как это лучше сделать.

1.1. Последствия необоснованного отказа в приеме на работу беременной женщины

Итак, вы по объявлению пришли к потенциальному работодателю. Всем требованиям, высказанным работодателем в объявлении о вакансии, вы подходите, по вашему мнению, кроме одного - вы беременны. Но в объявлении работодатель не указал "беременных просим не обращаться" и правильно сделал, потому что данное условие сразу привлекло бы внимание трудовой инспекции, с соответствующими довольно неприятными для руководителя последствиями.

Менеджер по персоналу просит вас презентовать себя как потенциального работника. Вы раскрываете себя как человека, имеющего опыт работы и соответствующее образование. Но менеджер задает вам вопрос о беременности, и вы, как честный человек, отвечаете на этот вопрос положительно. Все, дальнейший разговор, как считает менеджер, не имеет смысла. Он говорит вам - "извините, вы нам не подходите". Но не спешите уходить. Прежде всего потребуйте от менеджера объяснение, на каком основании вам отказано в работе, и лучше всего получить данное объяснение в письменном виде. Конечно, на практике никто таких объяснений не даст, но вдруг вам повезет, и менеджер окажется тоже честным человеком, безвольно исполняющим приказы руководства, и изложит истинные основания. Если же письменные объяснения не получены, необходимо найти свидетелей вашего разговора, что также затруднительно, но возможно.

Конечно, работодатель может указать любое другое основание отказа, кроме истинного, например, нет стажа работы по данной вакансии (а его необходимость - первое условие для кандидата) или же отсутствие у вас надлежащих деловых качеств. Согласно Постановлению о применении судами ТК под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессиональных навыков. К деловым характеристикам соискателя относятся и такие его

качества, как состояние здоровья, определенный уровень образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли.

Запомните! Статья 64 ТК гласит, что необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается. Также запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Согласно данной статье по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Такой отказ может быть обжалован в судебном порядке.

В сложившейся ситуации обжалованию подлежат не только отказ работодателя сообщить в письменной форме причину несостоявшегося заключения трудового договора, но и непосредственно основания отказа в заключении трудового договора. Необходимо помнить, что в данном споре именно работодатель должен доказать законность и обоснованность своих действий.

По общему правилу дискриминационными могут быть признаны любые мотивы, напрямую не связанные с деловыми качествами работника. А за это работодатель несет ответственность, вплоть до уголовной. Согласно ст. 145 УК за отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей до трех лет, по мотиву беременности или наличия детей руководитель организации наказывается штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов.

Однако согласно ст. 253 ТК установлен законодательный запрет на прием женщин на работу, связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21.08.1998 N 37, в который включены квалификационные характеристики массовых должностей, общих для всех отраслей экономики, наиболее широко используемых на практике, для каждой специальности существуют свои требования, например, наличие высшего образования или стажа работы в данной должности. Обращаем внимание на тот факт, что законодателем требования указываются в порядке должностования, а не обязанности, т.е. потенциальный работник "должен знать", но не "обязан". Значит, делаем вывод, повествование о том, что "должен знать" кандидат на данную должность, допускается, но не относится к обязательной категории требований. Насчет требований к квалификации здесь тоже не все до конца ясно. Нет конкретных указаний на образование, лишь общие фразы.

Рассмотрим одну из часто встречающихся ситуаций. Гражданка М. пришла в литературное агентство на собеседование по поводу вакансии редактора. Срок беременности ей поставили четыре месяца. Девушка имела высшее филологическое образование, проработала в лицее пять лет учителем русского языка и литературы, в настоящее время училась на IV курсе юридического института. Несмотря на это, в работе ей было отказано на том основании, что у нее нет соответствующего образования. Причем менеджер по персоналу сослался именно на вышеназванный Квалификационный справочник, который предъявляет к кандидатам на должность редактора наличие высшего профессионального образования. Возмущенная гр-ка М. обратилась в трудовую инспекцию с жалобой, так как она была уверена, что на должность редактора она полностью подходит. В ходе проведенной проверки инспекцией было выявлено следующее. Кроме гр-ки М., кандидатов на должность редактора было еще трое:

гр-ка С. - 22 года, имела высшее экономическое (только что окончила институт), отсутствует опыт работы по данной специальности;

гр-н П. - 28 лет, высшее политехническое, инженер-автомобилист, отсутствует опыт работы по данной специальности;

гр-н Е. - 32 года, высшее торговое образование, менеджер по продажам, отсутствует опыт работы по данной специальности.

Выбор работодателя пал на гр-на Е.

Так, по каким же критериям был сделан выбор? Квалификационный справочник указывает на наличие высшего профессионального образования, но не говорит, какого именно. Но если судить по обязанности редактора, необходимо иметь именно филологическое образование, и тем более юридическое (напомним, что гр-ка М. имела незаконченное высшее юридическое образование), но никак не торговое.

Тем более сотрудник службы персонала объявила истинную причину отказа в работе гр-ке М. - ее беременность.

Трудовой инспекцией был сделан вывод о необоснованном отказе в приеме на работу беременной женщине. Виновные были наказаны, а также вынесено предписание о приеме на работу гр-ки М. на должность редактора.

Действительно, непонятны требования, выносимые Квалификационным справочником, какое конкретно образование должен иметь тот или иной кандидат. На наш взгляд, для более ясной картины необходимо конкретизировать требования к квалификации, четко определить - какое образование: юридическое, педагогическое, политехническое, экономическое, торговое и т.д., как, например, в характеристике юрисконсульта четко определено - высшее юридическое или среднее юридическое, но здесь наименование образования как бы вытекает из самого названия специальности.

Так что согласно Квалификационному справочнику оцените свою профессиональную пригодность и, если вы уверены, что соответствуете предложенной вакансии, продолжайте отстаивать свои права.

Вы повозмущались таким беспределом и решили действовать. Но что делать дальше? Следующий ход - подача искового заявления в суд.

Часть 3 ст. 391 ТК однозначно определяет, что индивидуальный трудовой спор об отказе в приеме на работу рассматривается непосредственно в судах. Их подсудность отнесена к юрисдикции мировых судей, так как трудовые споры между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, не являются спорами о восстановлении на работе, так как индивидуальный трудовой спор возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях. Поэтому лицо, которому отказано в приеме на работу, должно обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в суд в трехмесячный срок со дня, когда узнало или должно было узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК, п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК).

А что делать, если срок искового заявления пропущен?

В соответствии с ч. 3 ст. 392 ТК при пропуске по уважительным причинам трехмесячного срока, установленного ч. 1 ст. 392 ТК, он (срок) может быть восстановлен судом (ч. 1 ст. 112 ГПК). Заявление о восстановлении пропущенного процессуального срока подается в суд, в котором предполагалось рассмотрение иска.

Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК).

Здесь надо пояснить следующее. Если ответчик возражает относительно пропуска истцом без уважительной причины срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, то в этом случае судья может отказать в иске, а если ответчик не выдвинул таких возражений, то судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 3 ст. 392 ТК), так как ТК не предусматривает такой возможности.

Что же может послужить уважительной причиной? В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи) (п. 5 Постановления о применении судами ТК).

Теперь необходимо разобраться с оплатой государственной пошлины.

По смыслу ст. 89 ГПК и ст. 393 ТК от уплаты государственной пошлины освобождаются только работники при обращении в суд с исками по требованиям, вытекающим из трудовых отношений. Согласно ст. 15 ТК трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем, а отношения между работодателем и лицом, ищущим работу, не являются трудовыми, поэтому под данную норму не подпадают. На этом основании делаем вывод: государственная пошлина оплачивается согласно подп. 3 п. 1 ст. 333.19 части второй НК в размере 100 руб.

Запомните! На основании ст. 28 ГПК иск к организации предъявляется по месту ее нахождения.

Судебное разбирательство по гражданскому иску носит состязательный и диспозитивный характер, т.е. стороны имеют равные права и обязанности по доказыванию обстоятельств дела и предоставлению доказательств. Причем суд самостоятельно определяет, какие обстоятельства имеют значение для данного дела и какой стороне надлежит их доказывать, и выносит эти обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались (ч. 2 ст. 56 ГПК).

Согласно ст. 64 ТК на работодателя возлагается обязанность обосновать свой отказ, доказав суду, что деловые качества работника почему-то не соответствуют требованиям, предъявляемым к претендентам на вакантную должность. Причем это ему придется делать в отсутствие результатов испытания. Думается, это большой плюс в пользу истца, так как доказать, что человек не обладает нужными деловыми качествами, не зная ничего о его способностях, очень трудно и порой просто невозможно.

Теперь поподробнее обрисуем доказательную базу, которую вы должны предоставить в суде.

Если необоснованный отказ в приеме на работу обусловливается беременностью, достаточно подать иск о признании отказа в приеме на работу, связанным с беременностью истицы, дискриминационным и понуждении ответчика к заключению трудового договора.

При этом в доказательственную базу будут входить доказательства об обращении к данному ответчику, в число которых должны входить свидетельские показания или письменный материал, подтверждающий официальное предложение ответчика конкретной работы. Однако необходимо пояснить, что родственники не могут быть свидетелями по данному делу, так как они являются заинтересованными лицами. Это может быть предложение неопределенному кругу лиц, т.е. публичная оферта, которую сделал работодатель, дав конкретное объявление о наборе персонала в средствах массовой информации. Но можно предположить, что информация о вакансии до вас дошла через знакомых, знакомых ваших знакомых и т.д., в этом случае в исковом заявлении необходимо указать этих "знакомых", которые могут быть вашими свидетелями и подтвердят оспариваемый факт.

Приведем пример исковых заявлений.

ОБРАЗЕЦ

Мировому судье (по месту нахождения организации-ответчика)

Истец: (фамилия, имя, отчество полностью),

проживающий по адресу: (почтовый индекс, адрес полностью, телефон)

Ответчик: (полное наименование организации, юридический и фактический адрес с индексом, телефон/факс)

Исковое заявление о признании отказа в приеме на работу дискриминационным и понуждении ответчика к заключению трудового договора

Я, (фамилия, имя, отчество), обратился "___" _____ 200__ г. в ____ часов в (полное наименование ответчика) с предложением о приеме меня на работу (должность, профессия, специальность и т.д.).

Мое обращение было основано на (объявлении в газете, по радио, телевидению и т.п.).

(Далее указать, если к иску не прилагаются документы, подтверждающие факт такого объявления, кто из свидетелей может подтвердить это объявление или приглашение иным образом истца для переговоров о работе к ответчику).

Ответчик, ознакомившись с моими документами и выслушав меня (или без ознакомления и выслушивания), отказал в приеме на работу, сославшись на (указать причину отказа: нет соответствующего образования, возраст, наличие детей и т.д.).

Согласно ч. 5 ст. 64 ТК ответчиком были даны письменные объяснения о причине отказа в приеме на работу. Считаю, что приведенная ответчиком аргументация об отказе в приеме на работу является ограничением меня в трудовых правах по дискриминационному признаку.

Предполагаю, что ответчиком нарушено трудовое законодательство и мои права, содержащиеся в ст. 3, 21, 64 ТК.

Поэтому, руководствуясь правилами ч. 4 ст. 3, ч. 3 ст. 391 и ст. 392 ТК, а также п. 1 ч. 1 ст. 22, ч. 2 ст. 23, ст. 28, ч. 2 ст. 88 ГПК,

прошу:

1. Признать отказ (полное наименование ответчика) в приеме меня на работу в данную организацию как носящий признак дискриминации в сфере труда.

2. Восстановить мои нарушенные трудовые права, обязав (полное наименование ответчика) заключить со мной трудовой договор со дня обращения к нему (указать дату) в соответствии с предложением, содержащимся в ранее указанном объявлении (предложении, поступившем от работодателя или иное).

3. Обязать (полное наименование ответчика) возместить мне материальный вред в сумме заработка, не полученного за период с момента незаконного отказа мне в заключении трудового договора до момента приема меня на работу в эту организацию по решению данного суда.

4. Взыскать с (полное наименование ответчика) в мою пользу в счет компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя, денежную сумму в размере (сумма цифрами и прописью) руб.

5. Истребовать у ответчика следующие документы:

оригиналы штатных расписаний на дату моей явки для переговоров о работе (указать дату) и на день назначенного судебного заседания;

книги приема, перевода и увольнения работников за вышеуказанный период.

6. Вызвать в суд в качестве свидетелей следующих лиц: (указать фамилии, имена, отчества полностью и адреса места жительства либо места работы).

Приложение:

1. Копия трудовой книжки, подтверждающей наличие профессии (должности), соответствующей объявлению.
2. Квитанция об уплате госпошлины.
3. Объявление ответчика об открытии вакантной должности.
4. Иные документы, подтверждающие доводы истца.

Подпись

" ____ " _____ 200 г.

ОБРАЗЕЦ

Мировому судье (по месту нахождения организации-ответчика)

Истец: (фамилия, имя, отчество полностью),

проживающий по адресу: (почтовый индекс, адрес полностью, телефон)

Ответчик: (полное наименование организации, юридический и фактический адрес с индексом, телефон/факс)

Исковое заявление о признании отказа в приеме на работу необоснованным и понуждении ответчика к заключению трудового договора

Я, (фамилия, имя, отчество полностью), обратился " ____ " _____ 200__ г. в ____ часов в (полное наименование ответчика) с предложением о приеме меня на работу (должность, профессия, специальность и т.д.).

Мое обращение было основано на (объявлении в газете, по радио, телевидению и т.п.).

(Далее указать, если к иску не прилагаются документы, подтверждающие факт такого объявления, кто из свидетелей может подтвердить это объявление или приглашение иным образом истца для переговоров о работе к ответчику.)

Ответчик, ознакомившись с моими документами и выслушав меня (или без ознакомления и выслушивания), отказал мне в приеме на работу, не объяснив причину (либо указал причину) отказа.

Мое требование к ответчику согласно ч. 5 ст. 64 ТК о сообщении причины отказа в письменной форме удовлетворено не было.

Считаю, что приведенная ответчиком аргументация об отказе в приеме на работу является необоснованным ограничением меня в трудовых правах, не связанным с моими деловыми качествами.

Предполагаю, что ответчиком нарушено трудовое законодательство и мои права, содержащиеся в ст. 3, 21, 64 ТК.

Поэтому, руководствуясь правилами ч. 4 ст. 3, ч. 3 ст. 391 и ст. 392 ТК, а также п. 1 ч. 1 ст. 22, ч. 2 ст. 23, ст. 28, ч. 2 ст. 88 ГПК,

прошу:

1. Признать отказ (полное наименование ответчика) в приеме меня на работу в данную организацию как необоснованный, не связанный с моими деловыми качествами.

2. Восстановить мои нарушенные трудовые права, обязав (полное наименование ответчика) заключить со мной трудовой договор со дня обращения к нему в соответствии с предложением, содержащимся в ранее указанном объявлении (предложении, поступившем от работодателя или иное).

3. Взыскать с (полное наименование ответчика) в мою пользу в счет компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя, денежную сумму в размере (сумма цифрами и прописью) руб.

4. Истребовать у ответчика следующие документы:

оригиналы штатных расписаний на дату моей явки для переговоров о работе (указать дату) и на день назначенного судебного заседания;

книги приема, перевода и увольнения работников за вышеуказанный период.

5. Вызвать в суд в качестве свидетелей следующих лиц: (указать фамилии, имена, отчества полностью и адреса места жительства либо места работы).

Приложение:

1. Копия трудовой книжки, подтверждающей наличие профессии (должности), соответствующей объявлению.
2. Квитанция об уплате госпошлины.
3. Объявление ответчика об открытии вакантной должности.
4. Иные документы, подтверждающие доводы истца.

Подпись

"_____" _____ 200 г.

Запомните! Если потенциальный работодатель не соглашается изложить свои основания отказа в приеме на работу в письменном виде, то, не теряя времени, отправляйте заказным письмом с уведомлением о вручении и с объявленной ценностью заявление о даче вам обоснованного письменного отказа в разумный срок, или в противном случае вы будете вынуждены обратиться в суд.

Прочитав исковое заявление, вы, наверное, удивились по поводу того факта, что имеете право на возмещение морального ущерба. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Необходимо всегда помнить, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, находятся под защитой законодательства.

Внимание! Рассмотрим случаи правомерного отказа в приеме на работу по основаниям, не связанным с деловыми качествами. Таковыми являются:

1. Недостижение лицом, поступающим на работу, возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК).
2. Непредставление лицом, поступающим на работу, документов, которые в соответствии с законодательством должны быть представлены при заключении трудового договора (ст. 65 ТК).
3. Законодательный запрет на прием на работу определенных категорий граждан, например, недопустимо принимать женщин на работу, связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК).
4. Невыполнение лицом, поступающим на работу, обязательных требований закона, например, отказ лица, не достигшего возраста 18 лет, от обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора (ст. 266 ТК).

1.2. Правила приема на работу

Порядок приема на работу для всех единый, и если от вас требуют какие-нибудь документы, которые не предусмотрены трудовым законодательством, то знайте - это нарушение.

Согласно ст. 70 по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При этом такое испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

При приеме на работу вы должны предъявить работодателю в соответствии со ст. 65 ТК:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку (в случае если вы только начинаете свою трудовую деятельность, трудовая книжка оформляется первым работодателем);

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (в случае если вы только начинаете свою трудовую деятельность, страховое пенсионное свидетельство оформляется первым работодателем);

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

В отдельных случаях законодательными нормативными актами предусматривается возможность предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Так, например:

государственные служащие при приеме на работу представляют документы, подтверждающие профессиональное образование, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (ст. 26 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации");

при заключении договора (контракта) на осуществление деятельности по управлению юридическим лицом уполномоченное заключить договор (контракт) лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц;

при приеме на работу по конкурсу на замещение вакантных должностей обязательно предоставляется письменная характеристика с последнего места работы;

при приеме на работу инвалид предоставляет индивидуальную программу реабилитации, выданную федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы (ст. 11 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Согласно ст. 65 ТК запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Также работодатель может попросить вас принести свидетельство о рождении детей и свидетельство о заключении брака. Это необходимо для того, чтобы определить размер необлагаемой суммы.

При приеме на работу работник должен в обязательном порядке представить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Лицо, впервые поступившее на работу по трудовому договору, получает указанное страховое свидетельство по месту работы (в том числе и при поступлении на работу к работодателю - физическому лицу (ст. 303 ТК)), для чего специалист службы персонала заполняет "Анкету застрахованного лица" и направляет ее в региональное отделение Пенсионного фонда РФ.

В случае утери страхового свидетельства застрахованное лицо обязано в течение месяца со дня утраты страхового свидетельства государственного пенсионного страхования обратиться к работодателю с заявлением о его восстановлении.

При оформлении на работу определенным категориям работников необходимо пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

Внимание! Отсутствие данных о прохождении обязательного медицинского осмотра может служить основанием для отказа гражданину в приеме на работу.

Согласно ст. 213 ТК медицинские осмотры обязаны проходить следующие категории работников:

работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта;

работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и др.

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников предусмотрены Приказом Минздравмедпрома РФ от 14.03.1996 N 90 "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии".

Запомните! Предусмотренные трудовым законодательством медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя запрещено во всех организациях всех форм собственности, и в том числе при работе у физических лиц, за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

Например, женщину уволили по результатам испытания, на момент увольнения она была беременна, о чем сообщила работодателю. При получении в отделе кадров трудовой книжки (которую ей выдали строго в день увольнения, т.е. в последний рабочий день) в присутствии нескольких свидетелей она повторно устно уведомила работодателя о своей беременности. Что же ей делать в подобной ситуации: обратиться в суд или попробовать еще раз поговорить с работодателем?

Независимо от того, что работодатель узнал о беременности работницы в последний рабочий день, т.е. до фактического увольнения, приказ об увольнении подлежит отмене по вновь открывшимся обстоятельствам как изданный с нарушением закона (ст. 261 ТК). В создавшейся ситуации уволенная работница вправе обратиться к работодателю с письменной претензией, одновременно обратиться в суд за защитой своих прав, потому что урегулировать вопрос с работодателем мирным путем вряд ли удастся. Тем более что в суде она сможет по соглашению с работодателем заключить мировое соглашение. Однако в суде уволенной беременной работнице следует доказать, что ее уволили как не выдержавшую испытание именно потому, что узнали о ее беременности.

Запомните! Запись в трудовой книжке о приеме на работу с испытательным сроком не производится.

Хотелось бы посоветовать - не обманывайте своего работодателя, если вы забеременели во время испытательного срока и намерены сохранить беременность, сразу же сообщите об этом

работодателю. В этом случае он должен отменить испытательный срок именно на основании вашей беременности.

Прием на работу согласно ст. 68 ТК оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Запомните! Лишь при наличии заключенного трудового договора возможно издание приказа (распоряжения) работодателя, поскольку содержание этого правоприменительного акта определяется на основании трудового договора и должно соответствовать его положениям.

Приказ о приеме на работу издается в течение трех дней после подписания трудового договора.

Внимание! Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В случае несоответствия приказа содержанию заключенного трудового договора он может быть обжалован работником в суде.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Если работник потребует копию указанного приказа (распоряжения), работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК).

Унифицированные формы приказа (распоряжения) о приеме на работу (формы N Т-1, N Т-1а) утверждены Постановлением Госкомстата России от 15.01.2004 N 1.

Рекомендуем взять копию данного приказа и хранить ее в домашнем архиве вместе с трудовым договором.

Запомните! Подпись кадрового работника (специалиста по кадрам, инспектора по кадрам и т.д.) заверяется только печатью отдела кадров, подпись руководителей организации (директора, заместителя генерального директора, главного бухгалтера, начальника кадровой службы) заверяются печатью организации.

В настоящее время часто возникают ситуации, особенно это распространено при приеме на службу в органы внутренних дел и внутренние войска, когда работодатель при приеме на работу женщины, особенно не имеющей детей, в добровольно-принудительном порядке "просит" подписать обязательство о том, что она не имеет право в течение энного срока забеременеть. Данное условие нарушает все этические и моральные нормы жизни. Советуем не подписывать подобные обязательства. А в случае, если работодатель начинает вас шантажировать тем, что не примет вас на работу, обращайтесь в трудовую инспекцию.

1.3. Оформление трудового договора

Согласно ч. 1 ст. 16 ТК началом трудовых отношений между работником и работодателем следует считать момент заключения между ними трудового договора. С принятием ТК заключение трудового договора стало обязательным условием при приеме на работу.

Согласно ст. 56 ТК трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Обязательные условия трудового договора действуют только в отношении определенных категорий работников. Так, например ст. 96 ТК предусмотрено, что женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данное условие является обязательным только для тех лиц, которые прямо указаны в законе. Данное условие не обязательно включать в трудовой договор, в договоре можно записать, что стороны обязуются выполнять все обязательные требования действующего трудового законодательства.

Вторым видом обязательных условий трудового договора являются существенные условия трудового договора, которые непосредственно затрагивают отношения конкретных работников и работодателей. Такие условия должны включаться в текст трудового договора:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Датой начала работы будет считаться дата фактического начала работы лицом, с которым заключается трудовой договор, а не сама дата заключения трудового договора, как ошибочно понимают некоторые кадровики.

Однако в соответствии со ст. 61 ТК, если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Основные права и обязанности работника и работодателя урегулированы соответственно ст. 21 и ст. 22 ТК.

Надо заметить, что данные в ст. 22 ТК обязанности работодателя носят обязательный характер, они не могут быть изменены по соглашению сторон в сторону их сокращения.

В трудовом договоре необходимо прописать те условия труда, о которых стороны пришли к соглашению в связи с будущим характером работы, которую принимаемому на работу лицу предстоит выполнять. Обязательно надо оговорить условия труда, если они являются тяжелыми или вредными, а также предусмотреть компенсации и льготы работнику за выполнение такой работы.

В условия оплаты труда могут включаться размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, периодичность выплат и т.д. Рекомендуется обязательно указывать в трудовом договоре условия выплат надбавок и премий, так как в противном случае придется заключать впоследствии дополнительное соглашение о данных выплатах.

Обеспечение медицинского и социального страхования работника также является существенным условием трудового договора. В отдельных случаях условия социального страхования будут определяться в зависимости от характера выполняемой работы. Виды и условия медицинского и социального страхования устанавливаются соответственно Законом РФ от 28.06.1991 N 1499-1 "О медицинском страховании граждан в Российской Федерации" и

Федеральным законом от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования". Предусмотрены особенности определения существенных условий трудовых договоров для случаев, когда работодателем является физическое лицо. При заключении трудового договора с индивидуальным предпринимателем в такой договор включаются все условия, существенные для работника и для работодателя (ч. 2 ст. 303 ТК). Для данного типа трудового договора существенными следует считать не только те условия, которые прямо перечислены в ч. 2 ст. 57 ТК, но и те, которые в указанных случаях сочтут для себя существенными работодатель и работник.

В ч. 3 ст. 57 ТК приводится примерный перечень дополнительных условий, которые могут отражаться в содержании трудового договора. По соглашению между работодателем и работником этот перечень может быть расширен или, наоборот, ни одно из условий, перечисленных в данной норме, не будет включено в трудовой договор.

Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. А возможна ли оговорка в трудовом договоре о гарантиях в случае беременности сотрудницы? На наш взгляд, в таких оговорках нет необходимости, так как все гарантии четко определены ТК, но если вам все-таки хочется обезопасить себя от негативных последствий на случай беременности, попросите работодателя включить в трудовой договор следующий пункт: "Работодатель на случай беременности работника обязан соблюдать следующие нормы ТК: ч. 3 ст. 64; ч. 4 ст. 70; ч. 1 ст. 93; ч. 5 ст. 96; ч. 4 ст. 99; ч. 3 ст. 122; ч. 4 ст. 123; ч. 3 ст. 125; ч. 2 ст. 126; ст. 254 - 258; ч. 1 ст. 259; ст. 260 - 261; ст. 298".

Запомните! Включенный в трудовой договор пункт о запрещении женщине рожать (такое, к сожалению, тоже бывает) не имеет юридической силы.

Следует особо обратить внимание на оформление срочного трудового договора. Срочный трудовой договор - это трудовой договор, который заключается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения - по инициативе как работника, так и работодателя (ст. 58, 59 ТК).

Не секрет, что работодателю более выгоден срочный трудовой договор, так как он может его расторгнуть без указания каких-либо дополнительных причин по истечении определенного этим договором срока (ст. 77 ТК). Однако в отдельных случаях в срочном трудовом договоре может быть заинтересован работник.

Если стороны, имея к тому основания, решили заключить срочный трудовой договор, то они обязаны указать в его тексте срок действия договора и причину, которая послужила основанием его заключения (ст. 57 ТК). При этом оговорить срок действия трудового договора можно несколькими способами. Например, в тексте договора можно непосредственно указать дату начала и дату истечения срока его действия либо установить, что договор заключен на определенный период (на несколько месяцев или несколько лет), указав дату заключения договора.

Если же точную дату истечения срока трудового договора определить невозможно, то срок трудового договора может быть установлен путем указания на день возникновения события или действия, в отношении которого заранее известно, что оно определено возникнет.

В соответствии со ст. 58 ТК срочные трудовые договоры заключаются на определенный срок, как правило, не превышающий пяти лет. На срок более пяти лет трудовой договор может быть заключен лишь в случаях, прямо указанных в ТК либо в ином федеральном законе.

В отличие от трудового договора с неопределенным сроком, срочный трудовой договор имеет ряд особенностей, главная из которых - ограничение возможности его заключения. В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК заключение срочного трудового договора допускается только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Возможно ли заключение срочного трудового договора с беременной женщиной? Возможно, так как на этот счет запретов со стороны трудового законодательства не имеется. Например, женщина со сроком беременности в 12 недель принимается на работу по срочному трудовому договору, срок договора - один год, основание - выполнение заведомо определенной работы. Декретный отпуск наступает до окончания срока трудового договора. До окончания данного срока женщина уходит в декретный отпуск. После окончания срока договора следует расторжение трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК - истечение срока трудового договора.

Запомните! Данное расторжение срочного трудового договора будет законным, если работодатель предупредит сотрудницу не менее чем за три дня до окончания срока срочного трудового договора.

Вот как должно выглядеть данное уведомление.

ОБРАЗЕЦ

(Наименование предприятия,
почтовый индекс и адрес полностью)

" ____ " _____ 200 г. г. _____

Уведомление
об истечении срока трудового договора

Уважаемый(ая) (имя, отчество работника)!

Сообщаю Вам, что в соответствии со ст. 79 ТК срочный трудовой договор (номер и дата договора) с Вами расторгается (дата расторжения) в связи с истечением срока его действия.

Подпись руководителя предприятия

С уведомлением ознакомлена. Один экземпляр получила

Подпись работника

" ____ " _____ 200 г.

Однако если инициатива в заключении трудового договора на неопределенный срок в предусмотренных ст. 59 ТК случаях исходит от работника, то данный вопрос может быть решен только по взаимному соглашению сторон.

Трудовой договор является срочным, если стороны, заключая договор, определили конкретный срок его действия (ограничили завершением определенной работы) и этот срок указан в самом трудовом договоре. Если же стороны не оговорили срок действия трудового договора, он считается заключенным на неопределенный срок.

Срок действия может быть обусловлен в трудовом договоре только при его заключении (при поступлении работника на работу в данную организацию). Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного трудового договора, в том числе и в связи с возникновением обстоятельств, при которых действующее законодательство допускает возможность заключения срочного трудового договора.

В случае заключения трудового договора на неопределенный срок на период декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком до полутора лет и трех лет за женщиной сохраняется ее рабочее место, и действие трудового договора продолжается.

По окончании декретного отпуска женщина должна не менее чем за три дня предупредить работодателя о выходе на работу или написать заявление о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком до полутора или до трех лет.

Сомнение вызывает правомерность включения в ТК положения, в соответствии с которым в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора, но только до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ч. 2 ст. 261 ТК). Имеются в виду те неблагоприятные последствия, которые наступают при таких обстоятельствах.

Во-первых, беременная женщина исключается из числа лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию. Часть суммы единого социального налога, подлежащая зачислению в Фонд социального страхования РФ, вычитавшаяся из начисленных женщине в связи с ее работой выплат, продолжает числиться за прежним работодателем. Сама же женщина лишается права на получение пособия по беременности и родам в размере среднего заработка по месту прежней работы, поскольку с момента наступления у нее права на отпуск по беременности и родам она уже не работает. Включения же в иные категории лиц, обладающих правом на этот вид пособия, по правилам ст. 6 Закона о государственных пособиях не происходит: законодатель не предусмотрел выплаты пособия по беременности и родам женщинам, трудовой договор с которыми прекращен в связи с истечением срока.

Во-вторых, такой подход нарушает и пенсионные права женщин. В страховой стаж согласно подп. 3 п. 1 ст. 11 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" засчитывается период ухода за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет. Таким образом, дородовый период (в нашем случае он не является периодом получения пособия по государственному социальному страхованию по временной нетрудоспособности), равный 70, а при определенных условиях и 84 календарным дням, да еще кратный числу беременностей, из страхового стажа выпадает.

Далее, условием учета периода ухода за ребенком является то, что ему должен предшествовать и (или) за ним следовать период работы или иной учитываемой деятельности. Но с момента наступления права на декретный отпуск период работы прекращается. То есть

появляется перерыв. Имеются объективные сложности в поиске работы по истечении времени отпуска по уходу за ребенком. Поэтому право на зачет полутора лет этого периода может быть вообще утрачено.

Выход из такой ситуации видится в том, чтобы срочный трудовой договор продлевался не до возникновения у беременной работницы права на отпуск по беременности и родам, а до истечения срока этого отпуска. Материальных затрат работодателя такое изменение не повлечет, поскольку выплата пособия по беременности и родам в рассматриваемом случае будет производиться за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Также необходимо знать, что по окончании срочного договора, заключенного для выполнения определенной работы, должен быть составлен акт, подтверждающий завершение работы, на время выполнения которой заключался трудовой договор, и являющийся основанием для окончательного или поэтапного расчета сумм оплаты за работу. Прием-сдача работ, выполненных работником по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы, оформляется "Актом о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы" унифицированной формы N Т-73, утвержденной Госкомстатом России от 05.01.2004 N 1. Составляется данный акт работником, ответственным за приемку выполненных работ, утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом и передается в бухгалтерию для расчета и выплаты исполнителю работ причитающейся суммы.

Внимание! На практике довольно часто вместо трудового договора заключается так называемое "трудовое соглашение". В российском трудовом законодательстве нет такого понятия "трудовое соглашение" - так часто называют работу по гражданско-правовому договору, который регулируется ГК.

Работа по гражданско-правовому договору (подряд, возмездное оказание услуг или иные гражданско-правовые сделки) направлена на конечный результат и оговаривает оплату, а не регламентирует трудовой распорядок. Подмена трудового договора соглашениями гражданско-правового характера - это сознательное ущемление прав работника. Не желая обеспечивать работника положенными по ТК льготами и привилегиями, работодатель при приеме на работу прибегает к заключению договора подряда или договора на оказание услуг.

Согласно ст. 11 ТК в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовое соглашение приемлемо только в случае, когда работник, выполняющий постоянные обязанности, находится в ежегодном оплачиваемом отпуске, но продолжает работать.

Давайте подробнее рассмотрим характерные отличия между трудовым договором и трудовым соглашением.

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Регулирует трудовые отношения	Объединяет различные типы договорных отношений (купля-продажа, подряд, возмездное оказание услуг и т.д.)
Трудовые отношения регулируются трудовым правом	Трудовые отношения регулируются гражданским правом
Работник выполняет функцию постоянного работника по определенной специальности, квалификации, должности, профессии, относящейся к его трудовой функции	Гражданин выполняет только индивидуально-конкретную работу, порученную заказчиком
Издается приказ (распоряжение) о приеме на работу	Приказ (распоряжение) о приеме на работу не издается
Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск	Ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется
Работник подчиняется правилам внутреннего распорядка	Процесс труда и условия его применения находятся за пределами обязательного правоотношения
Имущественные риски возлагаются на работодателя	Исполнитель обязуется выполнять работу на свой риск
Труд работника оплачивается регулярно независимо от	Оплата производится по окончании работ на основании акта приемки

результата	выполненных работ
Запись о периоде работы на данном предприятии вносится в трудовую книжку	Запись о работе по гражданско-правовому договору в трудовую книжку не вносится

Рассмотрим правила внесения записи о приеме на работу в трудовую книжку. Трудовая книжка в Российской Федерации была введена 15 января 1939 г. Это один из важнейших личных документов гражданина нашей страны, подтверждающий трудовую деятельность рабочих и служащих. Кстати, на Западе трудовых книжек нет. Там при увольнении работнику выдается справка о том, сколько денег уплачено в различные фонды (социальный, пенсионный и другие), и на основании этих отчислений начисляется пенсия.

В нашей стране с 1 января 2004 г. введен новый образец трудовой книжки (Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках"). Причем имеющиеся у работников трудовые книжки старого образца действительны и обмену на новые не подлежат. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 N 69, - нормативный правовой акт, являющийся обязательным для исполнения всеми организациями и должностными лицами. Если прежняя Инструкция регулировала все вопросы, включая правила ведения, учета, заполнения, хранения трудовых книжек, то новая Инструкция устанавливает лишь порядок заполнения трудовых книжек, вкладывая к ним и дубликаты. Прочие вопросы регулируются Правилами ведения трудовых книжек.

Теперь работодатели согласно ТК обязаны вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если эта работа здесь является для него основной. В нее вносятся:

- сведения о работнике (фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность, квалификация);
- сведения о работе (прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение со ссылками на соответствующие приказы);
- сведения о поощрениях и награждениях;
- сведения об открытиях и о выплаченных в связи с этим вознаграждениях.

Иными словами, трудовая книжка отражает всю оплачиваемую трудовую деятельность работника и является основным документом о его трудовой деятельности. По трудовой книжке исчисляется общий, специальный и непрерывный стаж работника.

Записи в трудовой книжке разрешено производить, кроме перьевой и шариковой ручки, также гелевой ручкой и ручкой-роллером. Причем чернила должны быть световодостойкими.

Сокращения в трудовой книжке не допускаются. Записи должны вестись подробно.

Вместе с тем Правила ведения трудовых книжек дополняют и уточняют ряд положений:

1) работодатель обязан по письменному заявлению работника выдать копию его трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки не позднее трех дней со дня подачи заявления;

2) по основному месту работы в трудовую книжку, на основании соответствующих документов, вносятся записи о времени военной службы, времени службы в органах внутренних дел и таможенных органах, а также о времени обучения работника на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров (п. 21 Правил ведения трудовых книжек);

3) п. 29 Правил ведения трудовых книжек исключает возможность внесения изменений в трудовую книжку на основании свидетельских показаний;

4) устанавливается порядок выдачи дубликатов трудовых книжек при массовой утрате их работодателем в результате чрезвычайных ситуаций (п. 34 Правил ведения трудовых книжек);

5) понятия "увольнение" и "прекращение трудового договора" употребляются как синонимы.

Наряду с уточнениями в Правилах ведения трудовых книжек есть ряд принципиально новых положений:

- при увольнении работника все записи, внесенные в трудовую книжку, заверяются не только подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, но и подписью самого работника. Это положение введено для обеспечения большей правовой защищенности работника, позволяя ему своевременно обратиться в соответствующие органы за защитой нарушенного права;

- внесение изменений в трудовую книжку имеет право проводить не только работодатель, который произвел запись в трудовой книжке, но и работодатель по новому месту работы. Это особенно актуально в связи с участвовавшими случаями ликвидации предприятий.

Однако же далеко не все руководители предприятий уделяют должное внимание организации работы по ведению, учету и хранению трудовых книжек, а многие молодые работники

не знают о ее основной роли при установлении трудового стажа и зачастую считают трудовую книжку необязательным документом. Кроме того, в небольших по штатной численности организациях, как правило, нет специалистов по ведению кадровой документации. Все это приводит к многочисленным ошибкам при ведении трудовых книжек, вплоть до их полного игнорирования или крайне небрежного оформления, в том числе без использования бланка установленного образца.

Запомните! Работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках, а также оформлять их людям, принимаемым на работу впервые. Данный вопрос урегулирован ст. 309 ТК, согласно которой документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является письменный трудовой договор.

Трудовой стаж таких лиц может подтверждаться справками, расчетными книжками, лицевыми счетами и ведомостями на выдачу заработной платы, а также справками об уплате страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, выданными соответствующими отделениями Пенсионного фонда РФ. С момента введения в действие Закона об индивидуальном (персонифицированном) учете время работы у физических лиц - работодателей может быть также подтверждено документами персонифицированного учета.

Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

При утере трудовой книжки администрация предприятия обязана оказать содействие работнику в получении документов, подтверждающих стаж его работы, предшествующий поступлению в данную организацию.

2. ЛЬГОТЫ ДЛЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Приведем перечень основных трудовых прав, гарантий и льгот, на которые могут рассчитывать работницы в "положении":

- перевод на более легкую работу (запрещается труд при неблагоприятных факторах, например, с тяжестью или в условиях облучения);
- снижение норм выработки и норм обслуживания;
- установление неполного рабочего времени;
- запрет на командировки, сверхурочные работы, работы в выходные и праздничные дни, в ночное время, вахтовым методом;
- предоставление оплачиваемого времени для диспансерных обследований;
- предоставление отпуска по беременности и родам;
- невозможность расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации работодателя);
- ответственность работодателя за отказ в приеме на работу женщины по причине беременности.

2.1. Льготы, связанные с условиями работы

Продолжать работу во время беременности или нет? Этот вопрос волнует многих будущих мам. Работу следует прекратить в том случае, если она сопровождается профессиональной вредностью, угрожающей здоровью плода. Например, контакт с радиоактивными изотопами или тяжелыми металлами (ртуть, свинец). Малоприятны в этом плане химические производства, равно как и производство стекла, керамики, эмалевые работы. Определенным риском для плода характеризуется работа в зубопротезном учреждении, типографии. Небезопасны профессии пекаря и повара и т.д.

В конечном итоге важны не только теоретическая вредность, но и реальный уровень безопасности на каждом конкретном рабочем месте, поэтому оценить ситуацию объективно возможно при участии врача, а иногда и соответствующего эксперта. В идеале беременной женщине лучше не работать на производстве, да и службу есть смысл продолжать в том случае, если она не сопровождается критическими стрессовыми и физическими нагрузками, а приносит моральное удовлетворение. Но сменить работу на время беременности представляется просто нереальным. И здесь приходится искать компромисс, опять-таки прибегая к помощи трудового законодательства.

Приведем аналитические данные американских исследователей, которые сопоставили характер работы и срок беременности, во время которого стоит прекратить работу.

Характер работы	Срок беременности, на котором желательно работу прекратить
Секретарь	40 нед.

Менеджер	40 нед.
"сидячая" работа с умеренной нагрузкой	40 нед.
Стояние в процессе работы:	24 нед.
продолжительное (более 4 часов)	
периодическое (более 30 минут в час)	32 нед.
периодическое (менее 30 минут в час)	40 нед.
Наклоны ниже уровня колен в процессе работы	20 нед.
повторные (более десяти раз в час)	
(менее двух раз в час)	40 нед.
Восхождение по вертикальной лестнице или подъем по ступенькам	28 нед.
повторное (более четырех раз за восьмичасовой рабочий день)	
периодическое (менее четырех раз за тот же период)	28 нед.
Поднятие тяжестей в процессе работы	20 нед.
повторное: более 25 кг	
от 12 до 25 кг	24 нед.
менее 10 кг	40 нед.
периодическое: более 25 кг	30 нед.
от 12 до 25 кг	40 нед.
менее 10 кг	40 нед.

Статья 254 ТК предусматривает определенные условия труда для беременных женщин. Так, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению беременным женщинам снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении 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. Что же это значит? Объясним все по порядку.

Ваша беременность подтвердилась. Обязательно возьмите об этом справку от врача-гинеколога, тем более хорошо, если срок вашей беременности не превышает 12 недель, за постановку на учет в ранние сроки беременности вам полагается дополнительная выплата (об этом чуть позже).

С этой справкой и с хорошей вестью о том, что вы в скором будущем станете мамой, идите прямо к работодателю. Работодатель, конечно, должен порадоваться за вас, но и задуматься, как обезопасить вас от неблагоприятного воздействия производственного процесса. Но и вы не молчите, напишите заявление о переводе на другую легкую работу (примерный образец такого заявления см. ниже).

ОБРАЗЕЦ

Генеральному директору
(наименование предприятия,
фамилия и инициалы руководителя предприятия)
от (должность, фамилия и инициалы работника)

Заявление

В связи с беременностью сроком (указать срок) прошу перевести меня на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Приложение: справка, подтверждающая беременность.

Подпись

" ____ " _____ 200 г.

Надо заметить, что обычно врачи-гинекологи в справках, подтверждающих беременность, рекомендуют работодателю перевести беременную на облегченный труд. Если ваш врач этого не указал, попросите его это сделать.

Согласно ТК и иным федеральным законам работодатель обязан перевести беременную женщину в соответствии с медицинским заключением на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, или снизить нормы выработки, нормы обслуживания с сохранением прежнего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении 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. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Так, например, труд беременных женщин в сельской местности, в растениеводстве и животноводстве запрещен с момента выявления беременности, работодатель обязан освободить такую женщину от этой работы с сохранением среднего заработка на основании справки о наличии беременности. Отдельного медицинского заключения о противопоказаниях подобных работ и необходимости предоставления более легкой работы не требуется.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением прежнего заработка по прежней работе до достижения ребенком полутора лет.

Форма приказа (распоряжения) о переводе работника на другую работу утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

Часто во время беременности женщины продолжают работать с компьютерами и оргтехникой. Согласно Гигиеническим требованиям к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 (п. 13.2) "женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных настоящими Санитарными правилами. Трудоустройство беременных женщин следует осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации". С компьютерами, не отвечающими требованиям СанПиНа, беременным вообще работать запрещено, так же, как и с копировально-множительной техникой. В этом случае сотрудниц нужно переводить на другое место, исключающее вредное воздействие, но с сохранением среднего заработка по прежней работе.

При выборе технологических операций следует учитывать оптимальные величины физических нагрузок для труда женщин в период беременности.

Беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов труда с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15%, а также работы на оборудовании с управлением с помощью ножной педали. Для беременных работниц должны быть также исключены операции на конвейере с принудительным ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

**Оптимальные величины физических нагрузок
для труда женщин в период беременности**

Характер работы	Оптимальная масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	2,5 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	1,25 кг
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого рабочего часа рабочей смены на расстояние до 5 м, не должна превышать - с рабочей поверхности - с пола	60 кг Подъем с пола не допускается
Суммарная масса грузов, перемещаемых за восьмичасовую рабочую смену, составляет: - с рабочей поверхности	480 кг

Технологические операции, подходящие для выполнения женщинами в период беременности, выбираются из числа имеющихся в данной организации при условии, что они удовлетворяют профессиографическим критериям оптимальной трудовой нагрузки. В отдельных случаях может возникнуть необходимость в использовании технологических процессов, не свойственных данной организации.

В качестве работ, рекомендуемых для выполнения женщинами в период беременности, могут быть использованы легкие сборочные, сортировочные, упаковочные операции с учетом гигиенических критериев трудового процесса, производственной среды и организации рабочего места.

Профессиографические критерии оптимальной трудовой нагрузки

Профессиографические критерии оптимальной трудовой нагрузки	Оптимальные уровни
Степень механизации	Труд механизирован полностью
Рабочая поза	Свободная
Ходьба за смену	До 2 км
Характер рабочих движений руками	Простые, стереотипные
Темп движений	Свободный
Число рабочих операций в течение смены	10 и более
Продолжительность выполнения повторяющихся операций, в секундах	100
Длительность сосредоточенного наблюдения, в % времени смены	До 25
Плотность сообщений, сигналов в среднем за час	До 60
Размер объекта зрительного напряжения (категория зрительных работ)	Малоточная, грубая
Сменность	Утренняя

При оценке производственной среды следует руководствоваться гигиеническими критериями оптимальных условий производственной среды:

беременные женщины не должны допускаться до работ в условиях применения на производстве потенциально опасных химических веществ, в том числе аллергенных и канцерогенных, влияющих на репродуктивную функцию;

запрещается использование труда беременных женщин в условиях воздействия других химических веществ, а именно:

- чрезвычайно и высокоопасных;
- обладающих отталкивающими, отвратительными запахами;
- не имеющих токсикологической оценки;

не допускаются беременные женщины к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний;

беременным женщинам, работающим на производстве, должны быть обеспечены оптимальные параметры температуры, влажности и подвижности воздуха;

беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, особенно направленного на область живота и таза женщины. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35 °С;

противопоказаны виды деятельности, связанные с намоканием конечностей, одежды и обуви, на сквозняке;

в период беременности (со дня установления) женщин необходимо переводить на рабочие места без воздействия вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения;

интенсивность шума на рабочих местах беременных женщин не должна превышать 50-60 дБ;

беременные женщины не допускаются к работе на установках и сооружениях, являющихся источниками электромагнитных излучений, параметры которых выходят за пределы оптимальных значений, установленных для жилых помещений;

для женщин в период беременности абсолютно противопоказана работа в условиях резких перепадов барометрического давления (например, летный состав, бортпроводницы и др.);

со дня установления беременности женщинам запрещается работать в условиях воздействия промышленных аэрозолей преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия;

естественное и искусственное освещение рабочих мест беременных женщин должно соответствовать величинам действующих оптимальных гигиенических нормативов. Работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается.

Гигиенические критерии оптимальных условий производственной среды

Гигиенические критерии оптимальных условий производственной среды	Оптимальные уровни
Вредные химические вещества	Отсутствие
Промышленные аэрозоли преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия	Отсутствие
Вибрация (общая и локальная)	Отсутствие
Шум	50 – 60 дБ
Ультразвук	Отсутствие
Неионизирующее излучение: – электрическое поле промышленной частоты 50 Гц – электромагнитное излучение радиочастотного диапазона: 0,03 – 3 Гц 3 – 30 МГц 30 – 300 МГц 300 МГц – 300 ГГц	0,5 кВ/м 10 В/м 6 В/м 2 В/м 1 мкВ/см ²
Ионизирующее излучение	Отсутствие
Микроклимат в помещении при условии выполнения легкой работы категории 1а:	

Температура воздуха, °С - холодный период года - теплый период года	22 - 24 23 - 25
Относительная влажность, % Скорость движения воздуха, м/с	40 - 60 0,1
Атмосферное давление, мм над уровнем моря	Естественный фон
Биологические факторы (микроорганизмы, гормональные и белковые препараты; фон аминокислоты, витамины и другие естественные компоненты организма)	Естественный фон
Освещение (комбинированная система освещения)	Оптимальные величины

На работодателя также возлагается обязанность обеспечить рабочее место для беременной женщины. Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, который имеет регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Угол наклона спинки стула для первой половины беременности составляет 90 - 110°, для второй - 105 - 115°. В период кратковременного отдыха угол наклона спинки увеличивается до 135°. Необходимо предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона и имеющей рифленую поверхность. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Рабочая поверхность стола должна иметь вырез в столешнице для корпуса, округленные углы и матовое покрытие во избежание отраженности блескости. Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног: высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500 - 600 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней.

Все вышеизложенные требования вы можете найти в СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин" (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 N 32) и Гигиенических рекомендациях к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993 и Минздравом России 23.12.1993).

Требуйте от своего работодателя надлежащих условий труда, в противном случае обращайтесь прямо в Государственную инспекцию труда. Для внеплановой проверки вашей организации будет достаточно только звонка.

Пора всем руководителям организаций понять, что в современных реалиях нашей жизни простому работнику есть куда обратиться. Контролирующими и надзорными функциями наделена не только трудовая инспекция, но и прокуратура. Данные органы с большим удовольствием помогут вашему работодателю создать необходимые условия работы для беременных женщин.

И все же, дорогие будущие мамы, не избегайте совсем работы. Беременной женщине, как никому, требуется повышенное внимание и общение. Работайте до положенного декретного отпуска. Поверьте, работа помогает. В чем помогает? Да во всем. Прежде всего она поможет не атрофироваться вам как личности, ведь после родов вы полностью посвятите себя ребенку, максимум три года вы будете заняты только пеленками, а ведь вы - юрист, менеджер, секретарь, а на эти три года об этом и забываешь. Так что работайте, но в надлежащих условиях.

Не забывайте о рабочей нагрузке, стрессе и гиподинамии - активно внедряйте в процесс вашей работы вышеизложенные рекомендации.

Помните, что ваше здоровье и здоровье вашего ребенка во многом зависит от вас. История 25-летней гр-ки К. очень похожа на многие другие, к сожалению, ставшие приметой времени. Ее беременность проходила легко, поэтому, несмотря на уговоры своих родных, она решила не уходить в декретный отпуск. На 37-й неделе беременности на работе у нее неожиданно отошли околоплодные воды - пришлось срочно ехать в роддом. Поскольку родовая деятельность никак не начиналась (ведь ее время еще не пришло), гр-ке К. пришлось сделать кесарево сечение. У доктора, который вел ее беременность, есть все основания предполагать, что если бы гр-ка К. провела последние недели перед родами в спокойной обстановке, воды не излились бы раньше срока, и ее мальчик появился бы на свет естественным путем и в срок.

2.2. Льготы, связанные со временем работы

В ч. 1 ст. 93 ТК перечислены лица, с которыми работодатель обязан заключить договор о неполном рабочем времени. К числу этих лиц отнесены беременные женщины.

Неполное рабочее время работодатель может установить лишь на основании письменного заявления беременной женщины.

Установление неполного рабочего времени предполагает, что работница будет ежедневно трудиться меньшее количество часов, например, не восемь часов, а четыре часа в день, либо ей будет сокращено количество рабочих дней в неделю с пяти до трех дней при прежней продолжительности ежедневной работы. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет уменьшения продолжительности отпуска, изменения порядка исчисления стажа. Однако работа на условиях неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

На наш взгляд, работа с неполным рабочим временем не выгодна для беременных женщин, так как данный вид рабочего времени ограничивает право на получение заработной платы.

Сказанное позволяет выделить следующие юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет признать рабочее время неполным:

наличие добровольного волеизъявления беременной женщины на установление неполного рабочего времени. Отсутствие данного волеизъявления позволяет работнице требовать оплаты неотработанных не по ее вине часов как времени простоя;

уменьшение количества рабочих часов в каждой календарной неделе. Количество отработанных с неполным рабочим временем часов не может превышать или быть равным нормальной продолжительности рабочего времени. Уменьшение количества отработанных в течение календарной недели часов производится путем сокращения ежедневной работы либо количества рабочих дней в течение календарной недели;

неполное рабочее время предполагает выплату заработной платы пропорционально отработанному времени или выполненному объему работ.

ОБРАЗЕЦ

Генеральному директору
(наименование предприятия,
фамилия и инициалы руководителя предприятия)
от (должность, фамилия и инициалы работника)

Заявление

Прошу перевести на неполное рабочее время - установить неполную рабочую неделю - четыре рабочих дня (неполный рабочий день - пять часов) с (дата начала работы) с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

Подпись

" ____ " _____ 200 г.

Беременную женщину нельзя привлекать к работе в ночное время (22.00 - 06.00), к сверхурочным работам, к работам в выходные и праздничные дни. Это не допускается, если даже вы сами написали заявление о привлечении вас к работе в праздничный день (по понятным причинам, ведь работа в праздничный день оплачивается в двойном размере), работодатель должен отказать.

3. ПОСОБИЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Итак, пришло время идти в декретный отпуск - 30 недель беременности. Что необходимо предпринять в данном случае? В первую очередь необходимо предоставить работодателю больничный лист и написать заявление о предоставлении декретного отпуска.

Затем на основании вышеперечисленных документов оформляется приказ о предоставлении декретного отпуска, потом он передается в бухгалтерию для назначения пособия.

Итак, все по порядку. В первую очередь определим, имеете ли вы право на декретный отпуск. В декрет могут уйти только те женщины, которые работают по трудовому договору (заключенному на неопределенный срок, срочному, с неполным рабочим временем, на условиях совместительства).

Внимание! Но если вы являетесь исполнителем по гражданско-правовому договору, т.е. не состоите в штате организации, вам откажут в предоставлении данного отпуска.

Также на отпуск по беременности и родам имеют право:

уволенные в связи с ликвидацией предприятия, учреждения и других организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными;

обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального, среднего или высшего профессионального образования, а также в учреждениях послевузовского профессионального образования;

проходящие военную службу по контракту;

проходящие службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел;

женщины из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами РФ.

В соответствии со ст. 255 ТК отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением.

Основанием для такого отпуска служит больничный лист, выданный в женской консультации, роддоме или другом медицинском учреждении. Он в данном случае и будет выполнять функцию медицинского заключения.

Также необходимо написать заявление.

ОБРАЗЕЦ

Генеральному директору
(наименование предприятия,
фамилия и инициалы руководителя предприятия)
от (должность, фамилия и инициалы работника)

Заявление

На основании выданного (дата выдачи) больничного листа прошу предоставить мне декретный отпуск с "___" _____ по "___" _____ 200 г.

Приложение: больничный лист (номер и дата).

Подпись

"___" _____ 200 г.

Отпуск по беременности и родам делится на две части - дородовой отпуск и послеродовой отпуск. Он предоставляется суммарно (обе части даются сразу, без перерыва), а больничный лист врач выписывает женщине на весь период декретного отпуска. В листке нетрудоспособности фиксируются даты начала отпуска и его окончания (день выхода на работу), а также указывается дата предполагаемых родов.

Разделение существует главным образом потому, что на продолжительность дородового и послеродового отпусков влияют разные факторы. В первом случае это течение и характер беременности, а во втором - обстоятельства, которые сопутствовали родам.

Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности одновременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается с 28 недель беременности, при этом общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 180 дней.

При осложненных родах женщинам, в том числе иногородним, листок нетрудоспособности выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды. В этих случаях общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 156 календарных дней.

При родах, наступивших до 30 недель беременности, и рождении живого ребенка листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти - в течение первых семи дней после родов - на 86 календарных дней.

Листок нетрудоспособности на дородовой отпуск продолжительностью 90 календарных дней выдается женщинам, проживавшим (работавшим) в зоне отселения до их переселения в другие районы и проживающим в зоне с правом на отселение, а также женщинам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча. Общая продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 160 дней. Женщинам, проживающим в других зонах, подвергшихся радиоактивному загрязнению, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в обычном порядке.

При наступлении беременности в период нахождения женщины в частично оплачиваемом отпуске или дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком листок нетрудоспособности выдается на общих основаниях.

При операции "подсадка эмбриона" листок нетрудоспособности выдается оперирующим врачом на период с момента госпитализации до установления факта беременности.

Точно определить дату предстоящих родов часто не представляется возможным. Поэтому врач указывает в больничном листе лишь предполагаемую дату (основанную на предполагаемом сроке беременности). В действительности же роды часто происходят раньше или позже назначенного срока. По смыслу закона получается, что если роды произошли раньше, то женщина будет дольше находиться в послеродовом отпуске, а если позже - то в дородовом (не выходя из отпуска по беременности и родам).

В любом случае отсчет календарных дней отпуска нужно вести с того дня, который врач указал в больничном листе.

Приказ о предоставлении декретного отпуска оформляется по унифицированной форме N Т-6, общей для всех отпусков (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Необходимо отметить, что перед декретным отпуском и непосредственно после него вы можете взять ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, причем независимо от стажа работы в этой организации. Работодатель не вправе вам отказать в этом отпуске, даже если по графику отпусков ваш отпуск запланирован на другую дату.

Приказ о предоставлении отпуска оформляется в двух экземплярах и передается на подпись руководителю организации. Один экземпляр хранится в отделе кадров в вашем личном деле, а второй направляется в бухгалтерию для расчета пособия по беременности и родам.

С данным приказом вы должны быть ознакомлены под роспись, при желании можно взять его копию.

На всем протяжении декретного отпуска женщина будет получать пособие по беременности и родам, равное своему среднему заработку (доходу) или размеру стипендии, если она учится. Право на такое пособие имеют все работающие женщины; безработные, состоящие на учете в службе занятости; студентки; женщины-военнослужащие и работающие в военных организациях в качестве гражданского персонала.

Кроме того, необходимо отметить, что согласно ст. 257 ТК работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ.

Все вышеизложенные рекомендации урегулированы законодательством РФ, а именно: ст. 255 - 257 ТК;

Законом о государственных пособиях;

Постановлением Правительства РФ от 04.09.1995 N 883 "Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей";

Федеральным законом от 22.12.2005 N 173-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2006 год";

Федеральным законом от 31.12.2002 N 190-ФЗ "Об обеспечении пособиями по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан";

Приказом Минздравмедпрома России от 19.10.1994 N 206 и Постановлением Фонда социального страхования РФ от 19.10.1994 N 21 "Об утверждении Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан".

Так какие же пособия полагаются беременным женщинам? Согласно законодательству РФ это:

пособие по беременности и родам;

единовременное пособие женщинам, которые встали на учет в медицинском учреждении на раннем сроке беременности;

единовременное пособие при рождении ребенка;

ежемесячное пособие на ребенка.

3.1. Право на единовременное пособие женщинам, вставшим на медицинский учет в ранние сроки беременности

Законом о государственных пособиях данная социальная выплата разового характера установлена как самостоятельный вид пособия. Фактически ее можно рассматривать как своеобразную единовременную доплату к пособию по беременности и родам. В ст. 9 Закона говорится о праве на получение этого пособия дополнительно к пособию по беременности и родам. Право на пособие имеют все те категории женщин, которым может быть назначено пособие по беременности и родам. Единственное дополнительное условие предоставления единовременного пособия - своевременное обращение женщины в медицинское учреждение для установления беременности и наблюдения за ее течением. Желательной признается постановка на учет в медицинское учреждение при беременности до 12 недель. Такой срок считается ранним и дает основание для выплаты единовременного пособия, производимой одновременно с выплатой пособия по беременности и родам. Размер рассматриваемого пособия составляет 300 руб. Данное пособие назначается и выплачивается по месту назначения пособия по беременности и родам и за счет тех же средств. Пособие выплачивают на основании справки из медицинского учреждения о том, что женщина встала на учет в ранние сроки беременности в этом учреждении. Справка должна быть представлена вместе с листком нетрудоспособности по беременности и родам.

Если работница предъявляет справку позже, то пособие выплачивают в течение десяти дней после ее предъявления, но не позднее шести месяцев после окончания отпуска по беременности и родам.

Неработающие мамы могут получить пособие в органах социального обеспечения населения, но только после предоставления справки из ЗАГСа и свидетельства о рождении ребенка. В случае рождения двух и более детей единовременное пособие выплачивается на каждого малыша.

В регионах, где установлен районный коэффициент к заработной плате, сумму пособия увеличивают на районный коэффициент. Данное пособие налогом на доходы физических лиц не облагается.

3.2. Пособие по беременности и родам

Чтобы получить пособие по беременности и родам, нужно предоставить на работу больничный лист. Начальник обязан выдавать деньги уже через десять дней после того, как женщина принесла все необходимые документы.

Пособие выплачивается каждый месяц в размере, который равен среднему заработку по месту работы женщины. Однако эта сумма не может превышать 15 тыс. руб.

Право на пособие по беременности и родам имеют:

а) женщины, подлежащие государственному социальному страхованию и женщины из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этого пособия предусмотрена международными договорами РФ, - в размере среднего заработка (дохода) по месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления отпуска по беременности и родам, с учетом непрерывного трудового стажа и иных условий, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами об обязательном социальном страховании;

б) женщины, уволенные в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными, - в размере 300 руб.;

в) женщины, обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, в учреждениях послевузовского профессионального образования, - в размере стипендии, установленной образовательным учреждением (но не ниже установленного законодательством РФ размера стипендии);

г) женщины, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах, - в размере денежного довольствия.

В 2006 г. максимальный размер пособия по беременности и родам женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию, за полный календарный месяц установлен в сумме 15 тыс. руб. (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 22.12.2005 N 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году"). Для получения пособия

работнице необходимо представить в бухгалтерию листок нетрудоспособности за весь период отпуска по беременности и родам не позднее шести месяцев со дня окончания такого отпуска. Если этот срок пропущен, то на основании ст. 17.2 Закона о государственных пособиях пособие не выплачивается.

В соответствии с Федеральным законом от 22.12.2005 N 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году" пособие по беременности и родам женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию, исчисляются из средней заработной платы застрахованного лица, выплачиваемой ему работодателем, производящим выплату указанных пособий, за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления отпуска по беременности и родам, с учетом условий, установленных нормативными правовыми актами об обязательном социальном страховании.

Например, работница ОАО с 1 марта по 22 июля 2006 г. уходит в отпуск по беременности и родам, который составляет 140 календарных дней без учета праздников. До этого она непрерывно работала на другом предприятии в течение двух лет. В расчетный период войдут март - декабрь 2005 г. и январь - февраль 2006 г. Ежемесячный оклад работницы составляет 4500 руб.

Месяц расчетного периода	Фактическое количество рабочих дней	Фактическое количество отработанных дней	Заработок по окладу, руб.
Март	22	22	4500
Апрель	22	22	4500
Май	18	18	4500
Июнь	21	21	4500
Июль	22	22	4500
Август	22	22	4500
Сентябрь	22	22	4500
Октябрь	21	21	4500
Ноябрь	21	21	4500
Декабрь	22	22	4500
Январь	15	15	4500
Февраль	19	19	4500
Итого	247	247	54000

Общее количество отработанных дней в расчетном периоде составило 247. Сумма выплат, учитываемая при расчете пособия, - 54 тыс. руб.

Сумма дневного пособия составляет:

$$54 \text{ тыс. руб.} : 247 \text{ рабочих дней} = 218 \text{ руб./день.}$$

Всего с 1 марта по 22 июля она будет отсутствовать на работе 100 рабочих дней. Исходя из этого общая сумма пособия равна:

$$218 \text{ руб.} \times 100 \text{ дней} = 21800 \text{ руб.}$$

Теперь рассчитаем максимально допустимый размер пособия.

Всего количество рабочих дней в марте - июле 2006 г. составляет 105. Максимальный размер среднедневного пособия составит:

$$(12480 \text{ руб.} \times 5 \text{ месяцев}) : 105 \text{ дней} = 594,29 \text{ руб.}$$

Максимальный размер пособия за весь период отпуска:

$$594,29 \text{ руб.} \times 100 \text{ дней} = 59429 \text{ руб.}$$

В данном примере исчисленное пособие не превышает максимального размера.

Другой пример. Женщины, работающие у индивидуальных предпринимателей, имеют право получать пособие за счет средств Фонда социального страхования. Однако поскольку у индивидуальных предпринимателей, адвокатов и некоторых других категорий граждан заработок

невозможно исчислять по общим правилам, установленным для работников, получающих зарплату у конкретного работодателя, то существуют некоторые особенности:

при исчислении размера пособия учитываются только доходы за тот период, за который внесены страховые взносы в Фонд социального страхования РФ;

среднедневной заработок предпринимателя рассчитывают путем деления общего количества доходов на количество дней, за которые внесены взносы. После этого среднедневной заработок умножается на количество дней отпуска по беременности и родам, который по своей продолжительности является таким же, как и у обычных категорий работников;

независимо от расчетов размер данного пособия не может превышать 15000 руб., что установлено п. 1 ст. 3 указанного выше Закона.

Порядок назначения пособия. Женщинам, подлежащим государственному социальному страхованию и женщинам из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территориях иностранных государств, пособие по беременности и родам назначается и выплачивается за число рабочих дней, приходящихся на период отпуска по беременности и родам. Средний заработок (доход) для исчисления пособия по беременности и родам определяется в порядке, установленном для исчисления пособий по временной нетрудоспособности. Женщинам, отпуск по беременности и родам у которых наступил в период временной приостановки работы организации, вынужденного отпуска без сохранения заработной платы по причине временного сокращения объемов производства, а также в период работы организации в режиме неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, пособие по беременности и родам исчисляется из заработной платы до наступления указанного периода и выплачивается в полном размере за все общеустановленные рабочие дни, приходящиеся на период отпуска по беременности и родам.

Женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными и обучающимся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, в учреждениях послевузовского профессионального образования, пособие по беременности и родам назначается и выплачивается за все календарные дни, приходящиеся на период отпуска по беременности и родам.

Порядок выплаты пособия. Работающим (проходящим службу, обучающимся с отрывом от производства) женщинам пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по последнему месту работы (службы, учебы), а также если отпуск по беременности и родам наступил в течение месячного срока после увольнения с работы (службы) в случае:

перевода мужа на работу в другую местность, переезда к месту жительства мужа;

болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке);

необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы.

Женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными, пособие назначается и выплачивается органами социальной защиты населения по месту жительства.

Пособие по беременности и родам выплачивается не позднее десяти дней со дня представления всех необходимых документов.

Особенности получения пособий по беременности и родам отдельных категорий работников. Женщины, проходящие военную службу по контракту и службу в управлениях внутренних дел, выделены особо, поскольку они не подлежат государственному социальному страхованию, а полагающиеся им льготы социального обеспечения предоставляются непосредственно за счет государственного бюджета. В то же время право на отпуск, его продолжительность и уровень материального обеспечения не отличаются от установленных для лиц, подлежащих социальному страхованию. Военнослужащим-женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком в порядке, установленном законодательством РФ. Пособие по беременности и родам устанавливается в размере денежного довольствия.

Иначе говоря, за женщиной-военнослужащей по контракту на период отпуска по беременности и родам сохраняется денежное довольствие в таком же объеме, в каком она получала его до ухода в отпуск.

Аналогично обеспечиваются пособиями также женщины, проходящие службу в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

В подтверждение права на пособие представляется медицинская справка установленной формы с указанием календарного периода, на который предоставлен отпуск по беременности и родам.

Пособие назначается по месту службы и выплачивается не позднее десяти дней со дня представления всех необходимых документов. В этот же срок выплачивается единовременное пособие тем женщинам, которые встали на учет в ранние сроки беременности и одновременно с указанной выше справкой представили справку из женской консультации либо другого медицинского учреждения, поставившего женщину на учет в ранние сроки беременности.

Оба пособия выплачиваются за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке федеральным органам исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрены военная служба, служба в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел.

Гражданский персонал воинских формирований РФ, находящихся на территории иностранных государств. Закон о государственных пособиях особо выделяет право на пособие женщин из числа гражданского персонала воинских формирований, находящихся за пределами территории РФ. Хотя на таких лиц распространяются нормы трудового законодательства и они, соответственно, подлежат государственному социальному страхованию, выделение в Законе этой категории женщин обусловлено тем, что они работают за пределами России. Как отмечалось выше, согласно ст. 6 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" право на пособие установлено для женщин из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами РФ. При решении вопроса о возможности назначения пособия в каждом конкретном случае необходимо обращаться к международным договорам РФ с соответствующим иностранным государством, включая и государства ближнего зарубежья.

Пособие устанавливается в размере среднего заработка (дохода) по месту работы. Право на пособие подтверждается медицинской справкой установленной формы.

Выплачивается пособие этой категории женщин за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке федеральным органам исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба.

3.3. Единовременное пособие при рождении ребенка

Право на единовременное пособие при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее.

В случае рождения двух и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка.

При рождении мертвого ребенка единовременное пособие при рождении ребенка не назначается.

Единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка с 1 января 2006 г. выплачивается в размере 8000 руб.

Единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выплачивается одному из родителей либо лицу, его заменяющему, по месту работы (службы, учебы), а если родитель либо лицо, его заменяющее, не работает (не служит, не учится) - органом социальной защиты населения по месту жительства ребенка.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка в бухгалтерию организации, где вы работаете, представляются:

заявление о назначении этого пособия;

справка о рождении ребенка, выданная органами ЗАГСа;

в случае если оба родителя работают (служат, учатся), дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) другого родителя о том, что такое пособие не назначалось.

ОБРАЗЕЦ

Генеральному директору
(наименование предприятия,
фамилия и инициалы руководителя предприятия)
от (должность, фамилия и инициалы работника)

Заявление

Прошу выплатить мне единовременное пособие в связи с рождением двоих детей. Справка из ЗАГСа о рождении детей и справка с места работы мужа о том, что он такое пособие не получает, прилагаются.

Подпись
" ____ " _____ 200 г.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка органами социальной защиты населения дополнительно представляются выписки из трудовых книжек, военного билета или другого документа о последнем месте работы (службы, учебы), заверенные в установленном порядке.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается не позднее десяти дней со дня представления всех необходимых документов.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается лицам:

работающим, а также неработающим и необучающимся, - за счет средств Фонда социального страхования РФ;

обучающимся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования, - за счет средств Фонда социального страхования РФ, выделяемых указанным учреждениям в установленном порядке;

проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этого пособия предусмотрена международными договорами РФ, уволенным в связи с выводом воинских частей с территорий государств - бывших республик СССР и других государств на территорию РФ, передислокацией воинских частей в пределах территории РФ, истечением срока трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию, - за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке федеральным органам исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрены военная служба, служба в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах.

4. ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

Право на отпуск по уходу за ребенком до полутора лет, а затем и до трех лет, у вас возникает после рождения ребенка. Чтобы им воспользоваться, необходимо написать заявление о предоставлении такого отпуска с приложением свидетельства о рождении ребенка.

ОБРАЗЕЦ

Генеральному директору
(наименование предприятия,
фамилия и инициалы руководителя предприятия)
от (должность, фамилия и инициалы работника)

Заявление

Прошу предоставить мне отпуск по уходу за ребенком до полутора лет.

Приложение: свидетельство о рождении (фамилия, имя, отчество ребенка).

Подпись
" ____ " _____ 200 г.

Знайте, что согласно ч. 2 ст. 256 ТК отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям не только вами, но также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По вашему заявлению или заявлению иных лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком вы можете 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 вами сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности. Однако отпуск по уходу за ребенком в стаж на получение льготной пенсии не входит.

По окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет вы можете оформить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Для этого вы также пишете заявление следующего образца.

ОБРАЗЕЦ

Генеральному директору
(наименование предприятия,
фамилия и инициалы руководителя предприятия)
от (должность, фамилия и инициалы работника)

Заявление

Прошу предоставить мне отпуск по уходу за ребенком до трех лет.

Приложение: свидетельство о рождении (фамилия, имя, отчество ребенка).

Подпись

"___" _____ 200 г.

На основании вашего заявления издается приказ, форма которого утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

Запомните! Если вдруг вы соберетесь после декретного отпуска или отпуска по уходу за ребенком выходить на работу, необходимо известить о своем выходе работодателя в письменной форме за три дня до выхода, так как вероятно, что на время вашего отсутствия взят другой работник, и необходимо время для расторжения с ним трудовых отношений в связи с выходом на работу основного работника.

ОБРАЗЕЦ

Генеральному директору
(наименование предприятия,
фамилия и инициалы руководителя предприятия)
от (должность, фамилия и инициалы работника)

Заявление

Прошу разрешить мне приступить к исполнению своих обязанностей в связи с выходом из отпуска по уходу за ребенком до достижения им полуторалетнего (трехлетнего) возраста.

Подпись

"___" _____ 200 г.

Кстати, в то время, когда основной работник находится в отпуске по уходу за ребенком, могут возникнуть всевозможные ситуации. Например, в период декретного отпуска сотрудницы Т., истекающего в августе этого года, на место работы по срочному трудовому договору была принята новая сотрудница В. В апреле В. пошла в очередной отпуск. В этот период вышла Т. и уволилась, причем день выхода был днем увольнения. Летом сотрудница В. также собирается в декретный отпуск. Предприятие не желает снова брать сотрудника на период декретного отпуска и хочет оставить место вакантным.

Женщин в состоянии беременности можно увольнять только при определенных условиях. В данной ситуации сотрудница В. была принята по срочному договору с формулировкой "на период отпуска по уходу за ребенком...", поэтому этот договор фактически прекращает свое действие с момента выхода основного работника. Но сотрудница В. тоже забеременела - в создавшейся ситуации работодатель обязан по ее заявлению продлить действие договора до момента наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Фактически начало отпуска по беременности и родам и есть день ее увольнения. Но здесь возникает другая проблема - пока В. в этот отпуск не ушла, место это сделалось вакантным, так как уволился основной работник. В создавшейся ситуации действия администрации однозначны (если В. претендует на это место): предприятие обязано принять ее на постоянной основе, и в отпуск по беременности и родам она

пойдет уже как основной работник. А там уже право работодателя - оставлять ли это место без работника или принимать на место первой сотрудницы работника по срочному договору до выхода ее из отпуска по уходу за ребенком. Но вакансии в данной ситуации уже не будет.

4.1. Пособие, выплачиваемое женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком

Как уже говорилось выше, отпуск и пособие по уходу за ребенком предоставляются не только женщине-матери или усыновительнице, но также и другим лицам, фактически ухаживающим за ребенком, если они подлежат государственному социальному страхованию. В отличие от отпуска по беременности и родам, использование которого обязательно, реализация права на отпуск по уходу за ребенком зависит от того, как складываются обстоятельства в данной конкретной семье (ст. 256 ТК). Отпуск по уходу за ребенком может быть использован 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 ч. 2 ст. 256 ТК, 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.

Таким образом, если ребенка воспитывает мать, право на отпуск и на пособие других родственников ребенка зависит прежде всего от того, имеет ли она сама право на отпуск и пособие, т.е. подлежит ли мать социальному страхованию. Если же мать не возьмет полагающийся ей отпуск, он может быть использован отцом ребенка либо другим родственником или несколькими лицами поочередно из тех, кто сам подлежит социальному страхованию и по договоренности с матерью ребенка фактически за ним ухаживает. Если же мать, воспитывающая ребенка, сама не работает и потому права на отпуск не имеет, соответственно такой отпуск не могут "использовать" и другие лица, даже если они вынуждены оставить работу в связи с уходом за ребенком. Не может быть им назначено и рассматриваемое пособие.

Статья 13 Закона о государственных пособиях подтверждает то, что было сказано выше, - право на пособие зависит от реализуемого права на отпуск и от того, подлежит ли государственному социальному страхованию лицо, фактически осуществляющее уход за ребенком. В приведенной статье говорится и о том, что пособие назначается на период отпуска, но лишь до достижения ребенком полутора лет. То обстоятельство, что по желанию матери согласно трудовому законодательству она вправе получить отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста, вовсе не означает, что удлиняется срок выплаты пособия по уходу за ребенком.

Естественно, если отпуск сразу предоставлен до достижения ребенком трехлетнего возраста, это не сказывается на праве на пособие. Во все не обязательно для его получения оформлять сначала отпуск до достижения ребенком возраста полутора лет.

Основанием для назначения пособия на период отпуска по уходу за ребенком является приказ работодателя о предоставлении застрахованному лицу такого отпуска, а в отношении застрахованных лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, - распоряжение отделения или филиала отделения Фонда социального страхования РФ.

При оформлении отпуска по уходу за ребенком лицу, фактически осуществляющему уход за ним вместо матери, это лицо должно представить справку с места работы (учебы, службы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Пособие выплачивается со дня начала отпуска, предоставленного согласно поданному заявлению, но не ранее окончания периода, за который выплачено пособие по беременности и родам, и не дольше, чем до достижения ребенком возраста полутора лет.

Закон о государственных пособиях предусматривает право на пособие и за некоторыми категориями лиц, не подлежащих государственному социальному страхованию. Речь идет о военнослужащих по контракту, лицах рядового и начальствующего состава органов Министерства внутренних дел РФ, обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования и послевузовского образования с отрывом от производства. Но в этих случаях право на пособие предоставляется только матери ребенка. Однако если уход за ребенком вместо матери осуществляет лицо, подлежащее государственному социальному страхованию, а мать продолжает службу либо обучение, такому лицу может быть выплачено пособие по уходу за период соответствующего отпуска.

В отличие от пособия по беременности и родам женщины, уволенные в связи с ликвидацией организации, пособие по уходу за ребенком вправе получать и независимо от признания их безработными.

При этом для предоставления пособия необходимо подтвердить, что ко времени увольнения по указанной причине данная женщина была беременна либо находилась в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Например, женщина была уволена в связи с ликвидацией предприятия в декабре 2005 г. В

июне 2006 г. она обратилась за пособием по уходу за ребенком, подтвердив документально причину увольнения, а также факт двухмесячной беременности ко времени увольнения. В этом случае ей назначается данное пособие.

Правом на пособие пользуются также женщины, которые были уволены в период беременности, отпуска по беременности и родам либо отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с истечением срока трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию.

Женщинам, обучающимся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального, среднего или высшего профессионального образования, а также в учреждениях послевузовского профессионального образования, пособие также назначается на период отпуска по уходу за ребенком. Основанием для назначения пособия является решение администрации учреждения о предоставлении отпуска по уходу за ребенком.

Если мать ребенка имеет одновременно право на пособие по уходу за ним и на пособие по безработице, она вправе получать одно из этих пособий по ее выбору. Равным образом, если женщина, находясь в отпуске по уходу за ребенком, приобретает право на отпуск по беременности и родам, она может выбрать одно из двух полагающихся ей видов пособий.

Поскольку, как правило, пособие по беременности и родам выше пособия по уходу за ребенком, женщина обычно выбирает первое из них. По окончании отпуска она может уйти в отпуск по уходу за вторым ребенком с получением соответствующего пособия до достижения им полутора лет.

Что касается ежемесячного пособия на ребенка, то оно может выплачиваться одновременно с пособием по уходу за ним.

4.2. Размер пособия

Согласно Постановлению Верховного Совета СССР от 10.04.1990 N 1420-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи" при рождении двух и более детей пособие по уходу за ребенком устанавливалось на каждого ребенка. Однако в настоящее время эта правовая норма признана утратившей силу. По действующему законодательству пособие устанавливается всем гражданам в одинаковой твердой сумме и не зависит от числа детей, за которыми осуществляется уход.

Поскольку отпуску по уходу за ребенком обычно предшествует отпуск по беременности и родам, пособие по уходу, как отмечалось, не может быть назначено ранее окончания отпуска по беременности и родам. Одновременно два вида пособий за один и тот же период не назначаются и не выплачиваются.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет выплачивается в размере 700 руб. независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход.

Размер пособия подсчитывается со дня предоставления отпуска и по день выхода на работу (службу, учебу) либо по день исполнения ребенку полутора лет. Когда отпуск предоставляется по частям, размер причитающегося пособия определяется пропорционально количеству тех календарных дней в месяце, которые приходятся на отпуск в данном месяце.

4.3. Порядок назначения пособия

Пособие назначается по месту работы, службы, обучения лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, а матерям, уволенным в связи с ликвидацией организации или воинской части, - органами социальной защиты населения. Матерям, уволенным в связи с истечением срока их трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, пособия назначаются соответствующей воинской частью на основании ее решения, а при расформировании (ликвидации) этих частей - их правопреемником.

Обращающийся за пособием представляет заявление о назначении пособия и копию свидетельства о рождении ребенка. Матери, прекратившие работу (службу), дополнительно представляют: выписку из трудовой книжки (военного билета) о последнем месте работы (службы), заверенную в установленном порядке, копию приказа о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и справку из органов государственной службы занятости населения о невыплате пособия по безработице.

Решение о назначении пособия должно быть принято в десятидневный срок со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами. В случае отказа в назначении пособия заявитель письменно извещается об этом в пятидневный срок после принятия решения с указанием причины отказа и порядка обжалования решения. Одновременно возвращаются документы, представленные для назначения пособия.

4.4. Порядок выплаты пособия

Пособие выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы, стипендии, выдачи денежного довольствия и одновременно с ежемесячным пособием на ребенка. Органами социальной защиты населения пособия выплачиваются по установленному ими графику.

Лицам, занятым на сезонных работах, пособие выплачивается только до окончания сезона. При заключении трудового договора о работе в следующем сезоне выплата пособия возобновляется со дня, назначенного для явки на работу. Поскольку пособие предоставляется на период отпуска по уходу за ребенком, в случае увольнения с работы либо окончания обучения выплата пособия прекращается. Исключение составляют лишь случаи увольнения в связи с ликвидацией организации и по другим причинам, указанным выше.

Право на пособие сохраняется, если в период отпуска по уходу за ребенком лицо, находящееся в отпуске, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому. Сохранение права на пособие означает, что оно может быть назначено и выплачено в полной сумме и в те периоды, когда лицо, находящееся в отпуске, работает на указанных условиях.

Полагающиеся работающей женщине дополнительные перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Поэтому использование таких перерывов не превращает полное рабочее время в неполное и не может служить основанием для выплаты пособия.

Запомните! Получение стипендии при продолжении обучения в период пребывания в отпуске также не лишает мать права на получение пособия. В случае окончания обучения с отрывом от производства до достижения ребенком возраста полутора лет выплата пособия прекращается со дня, следующего за днем окончания обучения.

5. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С БЕРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНОЙ

В последние годы одним из часто задаваемых вопросов является вопрос: можно ли уволить беременную женщину?

Увольнение беременных по инициативе работодателя не допускается. Однако, несмотря на это, практика увольнения беременных женщин получила большое распространение, особенно в коммерческих организациях. Работодатели легко обходят закон, предлагая женщине написать заявление об увольнении по собственному желанию. Однако не стоит торопиться поддаваться на уговоры, а порой и угрозы работодателя, ведь он-то знает, что законных оснований уволить женщину у него нет. Кроме того, предусмотрена даже уголовная ответственность (ст. 145 УК) как за необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Так, в ходе проведенных проверок Прокуратурой РФ и Государственной инспекцией труда только в Ростовской области было вскрыто большое количество нарушений увольнения беременных женщин по инициативе работодателя. Из 40 проверенных организаций в каждой шестой были выявлены факты таких нарушений.

В Российской Федерации беременная работница находится под защитой государства. Ее нельзя уволить (кроме случая ликвидации предприятия), сократить, попросить поработать в выходной или праздничный день, отправить в командировку, у нее преимущество перед другими работниками в использовании ежегодного оплачиваемого отпуска. На беременных ставится "табу".

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Запомните! Установление факта беременности на момент расторжения трудового договора по основаниям, перечисленным в ст. 81 ТК, за исключением случаев ликвидации организации, является основанием для восстановления женщины на работе. В рассматриваемом случае не имеет правового значения, было ли известно или неизвестно представителям работодателя о наличии беременности на момент увольнения, поскольку применение запрета на увольнение в ч. 1 ст. 261 ТК не поставлено в зависимость от сообщения соответствующей информации представителям работодателя.

Однако при увольнении беременной женщины в случае ликвидации предприятия необходимо учитывать следующее.

1. Согласно ст. 25, 64 ГК требования беременной работницы по выплате выходного пособия и оплате ее труда работодателем производится в одной из первых очередей. Предприниматель, который не в состоянии удовлетворить требования кредиторов, связанные с осуществлением им предпринимательской деятельности, может быть признан несостоятельным (банкротом) по решению суда. В данном случае требования кредиторов удовлетворяются за счет принадлежащего ему имущества в порядке и в очередности, которые предусмотрены

Федеральным законом от 26.10.2002 N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)". Расчеты с работниками, увольняемыми в связи с ликвидацией организации, осуществляет ликвидационная комиссия (ликвидатор) в порядке очередности, установленном ст. 64 ГК, в соответствии с промежуточным ликвидационным балансом. Как правило, расчеты начинаются со дня утверждения промежуточного ликвидационного баланса. При этом нужно учитывать, что расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в соответствии со ст. 64 ГК осуществляются во вторую очередь (в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни и здоровью). Кроме того, ст. 140 ТК требует, чтобы при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, была произведена по общему правилу в день увольнения.

2. Согласно ст. 178 ТК выходное пособие работнику выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия, в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК);
- при сокращении численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК).

Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Если работодателем является физическое лицо, то случаи и размеры выплачиваемых при увольнении выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК).

Помимо льгот, упомянутых в ст. 261 ТК, беременным женщинам и женщинам с детьми до трех лет, уволенным в установленном порядке в связи с ликвидацией организации, предоставлены и некоторые другие льготы:

время поиска работы (до достижения ребенком возраста трех лет) засчитывается в трудовой стаж для назначения пособий по социальному страхованию;

в течение 12 месяцев органами социальной защиты населения оплачивается отпуск по беременности и родам женщинам, признанным безработными в связи с ликвидацией или реорганизацией организации в размере минимальной заработной платы, и др.

Женщинам с детьми до трех лет, уволенным в связи с ликвидацией организации, органами социальной защиты населения выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты (в размере, установленном для работающих женщин и находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста) в случае, если в момент увольнения они находились в таком же отпуске и не получают пособия по безработице (п. 2 Указа Президента РФ от 05.11.1992 N 1335 "О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организации").

Итак, работодатель может расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной только по причине полной ликвидации организации в связи с тем, что деятельность организации прекращается полностью и не происходит переход прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим юридическим лицам, и все работники подлежат увольнению. Ликвидация юридического лица может произойти:

по решению его учредителей либо органа, уполномоченного на то учредительными документами;

по решению суда, если деятельность осуществлялась юридическим лицом без надлежащего разрешения либо запрещенная законом, либо с иными грубыми нарушениями закона.

Работодатель обязан письменно и под роспись предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией не менее чем за:

два месяца до увольнения работника, работающего по срочному трудовому договору или по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. В противном случае суд обяжет ответчика перенести дату увольнения на два месяца позднее фактического увольнения работника с соответствующей оплатой двухмесячного среднего заработка;

три календарных дня до увольнения работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев;

семь календарных дней до увольнения сезонного работника.

В данной ситуации работник увольняется и в период его временной нетрудоспособности, и в период пребывания в отпуске, но с предупреждением его об этом письменно за два месяца.

Беременные женщины увольняются с обязательным трудоустройством правопреемником или службой занятости.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор с письменного согласия работника без предупреждения его об увольнении за два месяца, но с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Выходное пособие уволенным по данному основанию работникам выплачивается в следующем размере:

работающим по срочному трудовому договору или по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, - в размере среднего месячного заработка. Кроме того, сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в службу занятости и не был им трудоустроен;

работающим по трудовому договору на срок до двух месяцев выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено ТК, иными федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 ТК);

работающим по трудовому договору на время выполнения сезонных работ выходное пособие - в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК).

Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудового договора с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ст. 81 ТК).

ТК устанавливает определенный порядок действий работодателя при ликвидации предприятия.

Ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек считается массовым высвобождением работников. Работодатель обязан при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующего мероприятия. В соответствии со ст. 180 ТК о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации все работники, в том числе и беременные женщины, женщины, находящиеся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком, предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Если ликвидируемый филиал расположен в той же местности, что и сама организация, то работодатель может:

предложить сотруднику работу в другом структурном подразделении организации (ст. 72 ТК);

предложить продолжить работу с существенно измененными условиями трудового договора (ст. 73 ТК);

произвести сокращение численности или штата работников согласно п. 2 ст. 81 ТК.

Форма приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Основанием для указанных персональных предупреждений является решение о ликвидации. При этом не имеет значения, какой правомочный субъект в конкретном случае принял такое решение - учредители (участники) юридического лица, его уполномоченный орган или суд.

Внимание! Допускается увольнение всех лиц, указанных в ст. 261 ТК (в том числе беременных женщин), в случаях:

а) прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Как правило, это случаи прекращения трудового договора, когда инициатором выступает не работник и не работодатель. От воли сторон в данном случае прекращение или сохранение трудового договора не зависит. К данным обстоятельствам относятся:

- восстановление на работе лица, ранее выполнявшего данную работу, по решению суда или Государственной инспекции труда. Если же работодатель и работник самостоятельно

урегулировали вопрос о восстановлении ранее уволенного работника - прекращать трудовой договор по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК нельзя;

- неизбрание на должность. В данной ситуации имеется в виду случай, когда должность замещается в порядке избрания (выборов). Если лицо, ранее занимавшее выборную должность, не было избрано, то трудовые отношения прекращаются по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК;

- б) осуждение работника вступившим в законную силу приговором суда к одному из следующих видов наказания:

- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- арест;

- лишение свободы.

Выше перечисленные наказания служат основанием прекращения трудового договора, поскольку они исключают возможность дальнейшего продолжения работы;

- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением в соответствии со справкой, выданной учреждениями медико-социальной экспертизы;

- смерть работника или работодателя либо признание любого из них умершим или безвестно отсутствующим;

- наступление чрезвычайных обстоятельств.

Для правильного применения прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, нужно учесть, что:

- оформление прекращения трудового договора по основаниям, указанным в ст. 83 ТК, производится в общеустановленном порядке;

- прекращение трудового договора по основаниям, указанным в ст. 83 ТК, может быть обжаловано в судебном порядке;

- выходное пособие уволенному работнику выплачивается при прекращении трудового договора по п. 1, 2 ч. 1 ст. 83 ТК.

В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора нужно учесть следующее:

- одним из оснований расторжения трудового договора является представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении, а не при изменении трудового договора;

- правила ст. 84 ТК подлежат применению в той мере, в какой трудовой договор был заключен:

- в нарушение приговора суда, вступившего в законную силу, о лишении данного лица права занимать определенную должность (например, руководителя) или заниматься определенной деятельностью (педагогической, медицинской и т.д.);

- несмотря на то что выполнение работы противопоказано данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, например, если в справке, выданной учреждениями медико-социальной экспертизы, имеется четкое заключение: "нетрудоспособен";

- при отсутствии соответствующего документа об образовании (например, диплома об окончании высшего медицинского учебного заведения) при приеме на работу врачом; о специальной подготовке, если в соответствии с федеральным законодательством, например, Федеральным законом от 31.05.2002 N 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации" или иным нормативным актом, например, действующими Правилами дорожного движения, необходимо иметь такое образование.

При прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора необходимо учитывать следующие обстоятельства:

- прекращение трудового договора по данной статье возможно лишь в той мере, в какой невозможно, например из-за отсутствия рабочих мест, перевести работника на другую работу у данного работодателя, с письменного согласия работника;

- при прекращении трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 и ст. 84 ТК выходное пособие работнику:

- а) выплачивается, если нарушение правил при приеме на работу имело место не по его вине в размере среднего месячного заработка работника;

- б) не выплачивается, если правила заключения трудового договора были нарушены по вине работника или по вине и работника, и работодателя.

Запомните! Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками, указанными в приказе (распоряжении) о расторжении трудового договора, и со ссылкой на соответствующую статью ТК или иного федерального закона.

Вместе с работником службы персонала необходимо проверить, правильно ли внесены записи о приеме на работу, о переводах, о присвоении квалификации, о поощрениях (награждениях) и об увольнении. Если же будет обнаружена ошибка, следует внести соответствующие исправления.

Согласно п. 35 Правил ведения трудовых книжек все записи, внесенные в трудовую книжку за время работы на данном предприятии, в том числе в разделе "Сведения о награждениях (поощрениях)", заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью предприятия или службы персонала, а также подписью самого работника. Своей подписью работник выражает свое согласие с внесенными в трудовую книжку записями, подтверждающими его трудовую деятельность на данном предприятии.

Здесь возникает закономерный вопрос: как правильно оформить трудовую книжку при увольнении руководителя предприятия. Записи в трудовую книжку при увольнении генерального директора (директора) делаются в обычном порядке, как и для всех остальных работников. Оформление увольнения зависит от того, по какому основанию он расторгает свой трудовой договор (ст. 77, 278 ТК).

В соответствии с п. 5.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек запись об увольнении (прекращении трудового договора) в трудовую книжку производится на основании приказа (распоряжения) или иного решения работодателя. Поэтому основанием для увольнения генерального директора (директора) наравне с приказом (распоряжением) являются и другие документы (например, решение Совета директоров данной организации, если этот вопрос относится к их компетенции).

Внимание! Конституционный Суд РФ подтвердил правомерность порядка расторжения трудовых договоров с руководителями предприятий и организаций. Суд отметил, что ст. 278 ТК и ст. 69 Закона РФ "Об акционерных обществах", в соответствии с которыми договор с руководителем может быть расторгнут по решению собственника, не противоречит Конституции.

Запомните! В случае задержки выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника, работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в данном случае считается день выдачи трудовой книжки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение следует обратить ваше внимание на немаловажный аспект. У беременной женщины меняется сложившийся ритм жизни. Как совместить утренние недомогания и ранний подъем, напряженный рабочий график с необходимостью посещения врачей. Завтрак обычно в спешке. Рабочая одежда, скорее всего, что-нибудь строгое, утягивающее - ни в коем случае не показывать живот, пока это еще возможно. А дорога в общественном транспорте, выхлопные газы и стрессы в дорожных пробках. Рабочее помещение - или душно, или сквозняки. Одни раздражающие факторы. А при этом надо сосредоточиться и работать. Полноценно работать. К тому же из боязни увольнения, недовольства начальства и других подобных соображений многие женщины до последнего предпочитают скрывать свою беременность от сотрудников, скрывать плохое самочувствие, перепады настроения, вызванные гормональной перестройкой, радостные или тревожные мысли, естественные и совершенно необходимые потребности - поменять позу, сделать перерыв, перекусить, подышать воздухом. А этот постоянный токсикоз, когда в любое время суток может начаться тошнота и нередко с рвотой? А ведь рабочий день беременной женщины, независимо от того, на каком она месяце, не должен превышать шесть часов. И это - максимум! Кроме того, беременная женщина не может заниматься тяжелым физическим трудом, связанным с резкими движениями, частыми наклонами. Вредно долго находиться в сидячем состоянии, что приводит к неглубокому дыханию, в результате чего плод плохо обеспечивается кислородом. Ей необходимо чаще менять положение тела, не спеша двигаться, бывать на свежем воздухе.

Советуем поставить руководство в известность и как можно раньше, делая акцент на то, что первые три месяца - самые важные и во многом самые сложные.

Работодатели, помните, что здоровье нации в ваших руках. И это не лозунг, это правда. От того, какие условия вы создадите работающим у вас беременным женщинам, будет зависеть, насколько успешно пройдут роды и насколько здоровым родится ребенок. Ведь все за границу не уедут, большинство останется в России, а пенсия не за горами, и мы все потенциальные пенсионеры. А кто нас будет содержать? Не забывайте мудрую русскую поговорку: "Что посеешь, то и пожнешь!"

В связи с этим позвольте привести несколько полезных советов, которых, на наш взгляд, должны придерживаться работодатели во избежание конфликтных ситуаций в организации:

- создать на предприятии вакансию, куда можно переводить беременных женщин, если они заняты на вредном производстве;
- письменно уведомлять беременных работниц о перечне предоставляемых трудовых прав, гарантий и льгот. Это исключит ответственность работодателя в спорных ситуациях;
- не увольнять беременных по инициативе администрации и не инициировать увольнение по собственному желанию.

Если вы заинтересованы друг в друге, то вполне возможно найти выход из любой ситуации.

Также хочется дать несколько советов женщинам, оказавшимся в экстремальной ситуации.

1. Помните, что в соответствии со ст. 261 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2. Делайте и храните копии всех документов, касающихся кадровых вопросов, так как при обращении в суд вам потребуются доказательства, особенно если ваши права явно нарушены.

3. Работодатель обязан в течение трех дней предоставлять копию любого выговора или приказа.

4. В случае необходимости берите листок нетрудоспособности. Как правило, врач женской консультации всегда пойдет навстречу беременной женщине.

5. Не слушайте тех, кто советует "успокоиться", "бросить" и пугает страшными последствиями. Чем активнее женщины будут отстаивать свои права, тем чаще работодатели станут задумываться над своими действиями.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Принятые сокращения

Нормативные правовые акты

Прочие сокращения

Введение

1. Прием на работу женщин

1.1. Последствия необоснованного отказа в приеме на работу беременной женщины

1.2. Правила приема на работу

1.3. Оформление трудового договора

2. Льготы для беременных женщин

2.1. Льготы, связанные с условиями работы

Оптимальные величины физических нагрузок для труда женщин в период беременности

Профессиографические критерии оптимальной трудовой нагрузки

Гигиенические критерии оптимальных условий производственной среды

2.2. Льготы, связанные со временем работы

3. Пособие по беременности и родам

3.1. Право на единовременное пособие женщинам, вставшим на медицинский учет в ранние сроки беременности

3.2. Пособие по беременности и родам

Порядок назначения пособия

Порядок выплаты пособия

Особенности получения пособий по беременности и родам отдельных категорий работников

3.3. Единовременное пособие при рождении ребенка

4. Отпуск по уходу за ребенком

4.1. Пособие, выплачиваемое женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком

4.2. Размер пособия

4.3. Порядок назначения пособия

4.4. Порядок выплаты пособия

5. Расторжение трудовых отношений с беременной женщиной

Заключение