

Трудовым законодательством установлены гарантии труда и специальные требования к организации трудовой деятельности беременных женщин

21.11.2016

Согласно статье 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В соответствии со ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Статьей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации установлено, что, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам - наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Трудовым законодательством также урегулировано, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению 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 предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит

АБ 0007504

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 организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины,

К работе в ночное время беременные женщины не допускаются;

Также не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин,

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

В случае нарушения указанных норм законодательства работодатель несет ответственность установленную статьей 5.27 КоАП РФ.

Контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляет Государственная инспекция труда.

Надзор за соблюдением указанного законодательства осуществляется Прокуратурой Российской Федерации.

В случае если Вам стало известно об указанных нарушениях со стороны работодателя, необходимо незамедлительно сообщать в указанные организации.

Адрес страницы: http://marina-roscha.mos.ru/presscenter/news/the_prosecutor_explains_/detail/4247997.html