

МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ

ОБ ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА

Всеобщая декларация прав человека (1948 г.),
Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.),
Конвенция ООН о правах ребенка (1989 г.),
Пекинская Декларация и Платформа действий (1995 г.),

Декларация Международной организации труда о равенстве возможностей и обращения в отношении трудящихся женщин (1975 г.),

Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации (1998 г.),

Конвенция ООН 2000 г. об охране материнства, а также ряд международных трудовых конвенций и рекомендаций, направленных на обеспечение равенства возможностей и обращения для трудящихся женщин и мужчин, в частности Конвенция ООН 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС И ИНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

О ГАРАНТИЯХ И КОМПЕНСАЦИЯХ ЖЕНЩИНАМ

Прием на работу

✓ запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет, а одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет) (ч.1 ст.268 ТК РБ);
✓ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами (в том числе с одинокими и многодетными матерями), направленными на работу государственной службой занятости в счет брони.

Указом Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2006г. № 583 «Об установлении ответственности за нарушения законодательства о занятости населения» предусматривается ответственность за каждый необоснованный отказ должностного лица нанятеля в приеме на работу в счет брони органами службы занятости, влечет наложение штрафа в размере от 20 до 50 базовых величин.

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляет Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и соцзащиты и его подразделения.

В случае отказа в заключении трудового договора женщина может обратиться в суд.

Статья 199 Уголовного кодекса устанавливает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение женщины по мотивам ее

беременности. Полезно знать также, что согласно ст. 23 ТК отдельные условия трудового договора, ухудшающие положение работницы по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, признаются недействительными.

Что следует знать при увольнении?

Согласно ч.3 ст.268 ТК запрещено увольнять по инициативе нанятеля беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет). Исключение составляют случаи ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Разрешается увольнение по инициативе нанятеля указанных женщин за совершение ими виновных действий, в частности, по основаниям, предусмотренным:

✓ п.4 ст.42 (систематическое неисполнение работницей без уважительных причин обязанностей, возложенных на нее трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к ней ранее применялись меры дисциплинарного взыскания);

✓ п.5 ст.42 (прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин);

✓ п.7 ст.42 (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы);

✓ п.8 ст.42 (совершение по месту работы хищения имущества нанятеля, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания);

✓ п.9 ст.42 (однократное грубое нарушение правил по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников);

✓ п.1 ст.47 (однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обозначенным подразделением) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями);

✓ п.2 ст.47 (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия со стороны нанятеля);

✓ п.3 ст.47 (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы).

В соответствии с постановлением Пленума Верховного суда от 29.03.2001г. № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» с последующими изменениями и дополнениями) к одиноким матерям, на которых распространяются гарантии, предусмотренные ст.268 ТК, следует относить женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по заявлению матери, а также вдов, не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей.

Охрана труда

Статьей 262 ТК установлен запрет

✓ на применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда; Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Совмина от 26.05.2000 г. № 765. Список включает работы, выполняемые по профессиям и должностям, которые конкретизируются видами работ. Если вид работ не, указан, применение труда женщин запрещается по всем видам работ данной профессии и должности.

✓ на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Эти предельные нормы утверждены постановлением Минтруда от 8.12.97г. N 111 : предельно допустимая масса грузоподъема и перемещения тяжестей при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) — 10 кг, подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены — 7 кг; суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены с рабочей поверхности — до 350 кг, с пола — до 175 кг.

Частью 1 ст.263 ТК запрещается привлечение к работе в ночное время, к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

Несколько иное положение закрепляет ч.2 и ч.3 ст.263 в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет и в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет). Привлечение их к ночным, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни и направление в служебную командировку возможно, но только с их согласия.

Дополнительные отпуска

В соответствии со ст. 184 ТК женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в