**Право на работу в условиях, отвечающих состоянию здоровья**

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены не только льготы и гарантии, но и право на работу в условиях, отвечающих их состоянию здоровья.

Так, испытание при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается. При этом, работодателю запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины в связи беременностью, либо необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, работодателю грозит привлечением к уголовной ответственности по ст. 145  УК РФ.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей не достигших пятилетнего 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. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Запрещено привлечение к сверхурочной работе беременных женщин. Привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Беременная женщина имеет право взять ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Несоблюдение работодателем указанных требований трудового законодательства является административным правонарушением, за которое наступает ответственность в соответствии с ч.1 ст.5.27 КоАП РФ (влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей).