

О трудовых правах беременных женщин

Трудовым законодательством предоставлены особые гарантии беременным женщинам. Запрещено отказывать беременной женщине в заключении трудового договора (ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

Согласно ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также если женщина трудоустроена по срочному договору на время отсутствия основного работника, он вышел на работу, однако подходящей для беременной вакансии не имеется. При этом работодатель обязан предлагать беременной женщине все вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если срочный трудовой договор истек 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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. 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 беременность. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Таким образом, беременную женщину, принятую на работу по срочному договору, но не на время отсутствия основного работника, уволить в связи с истечением срока договора нельзя, необходимо продлить трудовой договор.

Статьей 254 ТК РФ предусмотрена возможность перевода беременной женщины на другую работу, так называемый «легкий труд». Для перевода на легкий труд беременной необходимо предоставить работодателю соответствующее медицинское заключение и заявление. По мере предоставления указанных документов работодателю для беременной женщины в соответствии с медицинскими рекомендациями снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо женщина переводится на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. В этом случае работодателю необходимо издать соответствующий приказ и изготовить дополнительное соглашение к трудовому договору.

До момента предоставления 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.

Кроме того, средний заработок за беременной женщиной сохраняется и в случае прохождения ею обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

Для установления неполного рабочего времени беременной женщине необходимо обратиться с соответствующим заявлением к работодателю. Работодатель обязан установить неполное рабочее время для беременной женщины на удобный для нее срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для этого. При этом режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. В силу ст. 93 ТК РФ оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному

женщиной времени или в зависимости от выполненного объема работ, однако на продолжительность отпуска и исчисление трудового стажа не влияет.

Привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, направлять в служебные командировки или на работу вахтовым методом в соответствии со ст.ст. 259, 298 ТК РФ беременных женщин запрещено. Также запрещено для беременных женщин устанавливать испытание при приеме на работу.

Беременной женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск полной продолжительности вне зависимости от стажа работы. При этом законом запрещено отзывать беременную женщину из отпуска и заменять отпуск денежной компенсацией.

Информация подготовлена прокуратурой Александровского района