|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Права беременных на работе. Трудовой кодекс и трудовое законодательство. |  Законы | Павел, 31 мая 2020 | *Разъяснение подготовлено отделом по обеспечению участия прокуроров в гражданском и арбитражном процессе*  ул. Шевченко, 6, г. Хабаровск  Телефон: (4212) 32-41-70  Факс: (4212) 31-59-15  Электронная почта:  phk.phk@181.mailop.ru  26.08.2022 | ПРОКУРАТУРА  ХАБАРОВСКОГО КРАЯ  *Информационно-справочный буклет*  ***2022 год*** |
| * ***Общие (ст. 37 Конституции РФ):*** * каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; * работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск * ***Предусмотренные для беременных женщин:*** * запрещен отказ в заключение трудового договора с женщиной по мотивам беременности (отказ возможен, если женщина имеет недостаточный уровень квалификации или не соответствует требованиям, предъявляемым к той работе, на которую претендует); * запрещено установление испытательного срока при приеме на работу; * по просьбе беременной женщины работодатель обязан установить неполное рабочее время, которое устанавливается на удобный для женщины срок, на весь период беременности; * Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или выполненному объему работ; * Неполное рабочее время не влечет ограничение в размере ежегодного основного оплачиваемого отпуска и других трудовых прав; * Запрещено направлять беременных женщин в служебные командировки, привлекать к сверхурочной и ночной работе, а также в выходные и праздничные дни (даже при наличии письменного согласия беременной женщины); * законодатель ограничил возможность работы беременной женщины вахтовым методом; | * на основании медицинского заключения и по заявлению беременной женщины, она переводится на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе; * в данном случае работодатель обязан заключить с беременной женщиной дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора и издать приказ о переводе; * до предоставления женщине другой работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением за ней среднего заработка за все пропущенные ею в силу указанных обстоятельств дни за счет средств работодателя; * если размер заработной платы по новой должности ниже ее среднего заработка по прежней работе, то выплате подлежит средний размер ее заработка по прежней должности; * если размер заработной платы по новой должности увеличился, то оплата труда производится в размере, предусмотренном по новой должности; * при прохождении женщиной обязательного диспансерного обследования работодатель обязан оплатить указанное время исходя из ее среднего заработка; * независимо от стажа работы у данного работодателя по желанию женщины ей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; * досрочный вызов беременной женщины из отпуска не допускается. | * увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещено (исключение – ликвидация учреждения или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя); * неосведомленность работодателя о беременности женщины при увольнении по его инициативе, не влияет на трудовые гарантии беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя; * если срок трудового договора истекает в период беременности, то работодатель обязан продлить срок трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам – до его окончания (если женщиной будут предоставлены медицинская справка, подтверждающая беременность и письменное заявление); * по запросу работодателя не чаще, чем один раз в три месяца, женщина обязана предоставлять работодателю справку о беременности; * работодатель имеет право расторгнуть срочный трудовой договор в течении недели со дня, когда он узнал либо должен был узнать об окончании беременности; * расторжение трудового договора с беременной женщиной в период беременности допускается, если трудовой договор с ней был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и отсутствует возможность ее перевода на иную вакантную должность, соответствующую ее квалификации, нижестоящую должность или нижеоплачиваемую должность, которую женщина может выполнять в силу состояния здоровья; |