|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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. ХабаровскТелефон: (4212) 32-41-70Факс: (4212) 31-59-15Электронная почта:phk.phk@181.mailop.ru26.08.2022 | ПРОКУРАТУРАХАБАРОВСКОГО 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;
 |