

Меры поддержки по вопросам трудовых прав беременных женщин, включая порядок оформления отпуска по беременности и родам

Правовое регулирование трудовых прав беременных женщин устанавливается Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовым законодательством установлены углубленные (по сравнению с лицами, имеющими семейные обязанности) гарантии беременным женщинам, в том числе:

- запрет отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью (часть 3 ст. 64 ТК РФ);
- запрет на установление испытания при приеме на работу (абзац 2 части 4 ст. 70 ТК РФ);
- запрет на направление в служебные командировки, на привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, к работам, выполняемым вахтовым методом (часть 5 ст. 96, часть 5 ст. 99, часть 1 ст. 259, ст. 298 ТК РФ);
- право на установление неполного рабочего времени по просьбе беременной женщины (часть 2 ст. 93 ТК РФ);
- право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения 6 месяцев непрерывной работы в любое удобное для женщины время – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, при этом такую работницу нельзя отозвать из отпуска (абзац 2 части 3 ст. 122, часть 3 ст. 125, ст. 260 ТК РФ);
- право (по медицинскому заключению и по заявлению беременной женщины) на снижение нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (часть 1 ст. 254 ТК РФ);
- право на освобождение от работы до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (часть 2 ст. 254 ТК РФ);
- право на сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях (часть 3 ст. 254, ст. 139 ТК РФ);
- право на предоставление женщине по ее заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ);
- запрет на расторжение трудового договора по инициативе

работодателя, 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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска (ст. 261 ТК РФ).

Управлением занятости населения Амурской области в рамках подготовки методического материала по вопросам охраны труда разработан и размещен в разделе «Охрана труда» базы знаний Электронного офиса Правительства области буклет «Охрана труда женщин».