**Статья в рубрику «Прокурор разъясняет»**

**Трудовые права беременных женщин**

В соответствии со ст. 38 Конституции РФ, материнство и детство находятся под защитой государства. Действующим Трудовым кодексом РФ предусмотрены значительные права и гарантии беременным женщинам.

**Заключение трудового договора**. Запрещается отказ работодателя в заключение трудового договора женщинам по причине беременности или наличие детей (ст. 64 ТК РФ).

**Испытание при приеме на работу** не может быть установлено для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 70 ТК РФ).

**Продолжительность рабочего времени.** Если в общем порядке неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, то по просьбе беременной женщины в соответствии с медицинским заключением работодатель обязан устанавливать для нее неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

Беременные женщины не допускаются к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе вахтовым методом. Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки (ст.ст. 96, 99, 259, 298 ТК РФ).

**Условия труда.** Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До 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.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

**Отпуска.** Если в общем порядке отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя может быть предоставлен только по соглашению сторон, то беременным женщинам ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию должен быть предоставлен перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.ст. 122, 260 ТК РФ). При этом в соответствии со ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам также независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Не допускаются отзыв из отпуска беременных женщин, а также замена им денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст.ст. 125, 126 ТК РФ).

**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. 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.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 261 ТК РФ).

За нарушение трудовых прав работников наступает административная ответственность работодателя по ст. 5.27 КоАП РФ.

Помощник прокурора

Новосибирского района

юрист 2 класса А.Б. Селедцов