**Трудовые права беременных**

**Правовое регулирование труда беременных женщин имеет свои особенности, которые предусматривают определенные гарантии.**

1. **Алексей Сергеевич, мы слышали, что труд беременных женщин должен быть легким. Можете рассказать подробнее, что означает легкий труд в отношении беременных?**

Беременные выполняют работу с учетом рекомендаций врачей. Работодатель получает от сотрудницы заявление и медицинское заключение, после чего обязан снизить ей норму выработки либо перевести на более легкую и безопасную работу с сохранением среднего заработка по прежней должности (ст. 254 Трудового кодекса РФ, далее – ТК РФ).

Снижать норму выработки нужно в среднем до 40% от постоянной нормы. А если нет подходящей вакансии, которая бы исключала воздействие неблагоприятных производственных факторов, то следует освободить беременную от работы. В таком случае работодатель все равно обязан выплачивать ей средний заработок.

Запрещено отправлять беременную в командировки или на вахту, заставлять работать ночью, сверхурочно, в выходные и праздники. Так делать нельзя, даже если беременная соглашается (ст. 259, 298 ТК РФ).

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной на удобный для нее срок. Время перерывов, начала и окончания работы определяется с учетом пожеланий сотрудницы. Оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненной работы (ст. 93 ТК РФ).

1. **Может ли беременная женщина уйти в отпуск?**

Да, конечно. Работодатель обязан предоставить отпуск по беременности и родам. По общему правилу его продолжительность составляет 140 календарных дней – 70 дней до родов и столько же после (ст. 255 ТК РФ).

После отпуска по беременности и родам можно уйти в отпуск по уходу за ребенком до трех лет (ст. 256 ТК РФ). Этот отпуск могут использовать полностью или по частям также отец ребенка, бабушка, дед, другие родственники или опекун, т.е. те, кто фактически осуществляет уход за ребенком.

Перед отпуском по беременности и родам можно взять ежегодный оплачиваемый отпуск не по графику и независимо от стажа работы у работодателя, т.е. даже если не прошло шесть месяцев с момента приема на работу (ст. 260 ТК РФ). Однако ежегодный отпуск авансом за еще не наступивший рабочий год работодатель предоставлять не обязан.

Отозвать из отпуска или заменить дополнительный отпуск денежной компенсацией работодатель не вправе (ст. 125, 126 ТК РФ).

*Встречаются случаи отказа в предоставлении такого отпуска работникам, проработавшим менее года. Свой отказ работодатель мотивирует тем, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск еще не возникло, однако безусловно такой отказ является нарушением.*

1. **Беременной женщине необходимо регулярно посещать врача. Это время оплачивается?**

Беременная может посещать врачей и проходить обязательное диспансерное обследование в рабочее время. Если работодатель заставляет женщину использовать для этого дни ежегодного отпуска или брать выходной без сохранения зарплаты, его действия незаконны.

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

*На практике часто встречаются случаи отказа работодателя в предоставлении работнику времени, необходимого на прохождение диспансерного обследования и оплаты такого времени. Что, безусловно, является грубым нарушением прав работника.*

1. **С женщиной заключен срочный договор. Она узнала, что ждет ребенка. Как поступить в данном случае?**

Работодатель обязан продлить срочный трудовой договор до окончания беременности или отпуска по беременности и родам, если отпуск был предоставлен (ст. 261 ТК РФ). Для этого сотрудница передает работодателю письменное заявление и медицинскую справку, подтверждающую беременность. Она обязана представлять такую справку по запросу работодателя, но не чаще одного раза в три месяца.

Когда беременная принята на время отсутствия другого сотрудника, который вышел на работу, ее можно уволить. Но только в том случае, если нельзя перевести женщину с ее согласия на другую работу до окончания беременности. Причем предлагать вакансии обязательно. Если работодатель этого не сделает, суд признает увольнение незаконным.

*Отказ от продления срочного трудового договора по заявлению беременной женщины в случае истечения срока является вторым по распространенности нарушением. Зачастую работодатель пытается скрыть от беременной работницы информацию о ее праве, либо препятствует подаче письменного заявления.*

1. **Можно ли отказать беременной женщине в приеме на работу и устанавливать испытательный срок?**

Запрещается отказывать в приеме на работу из-за беременности или наличия детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). Такой отказ – дискриминация, суд признает его незаконным. За него руководство компании может понести ответственность по ст. 145 Уголовного кодекса РФ.

Компания вправе не взять беременную женщину на работу из-за несоответствия ее деловых качеств требованиям должности, на которую она претендует, либо если условия труда на рабочем месте небезопасны.

Испытательный срок при приеме на работу беременные женщины не проходят (ст. 70 ТК РФ). А если он все же был установлен, то нельзя расторгнуть трудовой договор по результатам испытания, какими бы они ни были.

1. **Можно ли уволить беременную женщину?**

По общему правилу расторгнуть трудовой договор с беременной сотрудницей по инициативе работодателя нельзя. Исключение – случаи ликвидации компании или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение беременной сотрудницы по собственному желанию или соглашению сторон возможно.

**Если ваши трудовые права нарушаются, обращайтесь в Государственную инспекцию труда в Саратовской области:**

**г. Саратов, ул.Кутякова, 20**

**обратиться онлайн: Онлайнинспекция.рф**

**телефон горячей линии: 8(8452)24-59-91, работает с 9:00 до 21:00 без выходных.**