

Трудовые гарантии беременным женщинам

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены гарантии для беременных женщин. Так, запрещено отказывать в трудоустройстве беременным женщинам, а также устанавливать для них испытательный срок при приеме на работу, увольнять по инициативе работодателя, кроме тех случаев, которые прямо оговорены в ТК РФ.

Кроме того, работодатель не может снижать заработную плату в связи с беременностью; привлекать к работам в ночное время с 22.00 до 06.00 и к сверхурочным работам (ст. 96 ТК РФ), а также в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ), к работам вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ); направлять в служебные командировки (ст. 259 ТК РФ); заменять ежегодный оплачиваемый отпуск денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск, если женщина решит сама уволиться; отзывать ее из ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 125 ТК РФ); переводить и перемещать женщину на работу, противопоказанную ей по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

Помимо того, беременная женщина имеет право на освобождение от работы с сохранением ей заработной платы, в виду посещения врача для регулярных осмотров.

Работодатель обязан: предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению перед или непосредственно после отпуска по беременности и родам. Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании заявления и листка нетрудоспособности (ст. 255 ТК РФ), составляет 140 дней при нормальных родах, 156 при осложненных, 194 при многоплодной беременности; выплатить пособие по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ), а также единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель). В соответствии с медицинским заключением работодатель также обязан снизить нормы выработки или нормы обслуживания в среднем на 40% от постоянной нормы; перевести беременную на другую работу – более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных факторов с сохранением прежнего заработка.