

Комитет экономической политики администрации Ханты-Мансийского района

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

**ОСНОВНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН**



г. Ханты-Мансийск 2021

*1.* 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.

Какие именно изменения в рабочий процесс женщины следует внести (снизить рабочие нормы либо перевести женщину на другую работу, какие неблагоприятные производственные факторы должны быть исключены), решает врач, указывая это в медицинском заключении.

При отсутствии медицинского заключения работодатель вправе, но не обязан предоставлять женщине другую работу или снижать нормы.

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. Средний заработок исчисляется исходя из фактической зарплаты за последние 12 месяцев.

*2.* Беременных женщин запрещается направлять в командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

*3.* Работодатель обязан отпускать беременную женщину с работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях с сохранением среднего заработка за это время.

*4.* Женщинам по их заявлению и на основании больничного листка предоставляются 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. Отпуск предоставляется в сроки, указанные в больничном, и не может быть перенесен (сдвинут) на другие дни.

*5.* По заявлению работодатель обязан предоставить женщине ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком. Если у женщины накопилось несколько не отгулянных отпусков, то работодатель по заявлению женщины в указанном порядке должен предоставить (по выбору женщины) все или часть отпусков.

*6.* Работодатель может уволить беременную женщину по своей инициативе только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности работодатель обязан по письменному заявлению женщины и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей беременность, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам ‒ до окончания такого отпуска.

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.

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.

*7.* Работодатель обязан перевести беременную женщину по ее заявлению на работу в режиме неполного рабочего времени.

***Если вышеописанные гарантии беременным женщинам работодателем не соблюдаются и женщина считает, что ее права нарушены, она может обратиться за защитой своих прав в государственную инспекцию труда, а также в суд.***