

**ПРАВА и ГАРАНТИИ для женщин в период беременности,  
предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ТК РФ)**

<b>Наименование гарантии</b>	<b>Ссылка на статью ТК РФ</b>
Неполное рабочее время	Ст. 93 ТК РФ
Легкий труд (по медицинским показаниям) с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы	Ст. 254 ТК РФ
Сохранение среднего заработка в период прохождения медицинского обследования	Ст. 254 ТК РФ
Запрещено отправлять в служебные командировки	Ст. 259 ТК РФ
Нельзя привлечь к работе в ночную смену	Ст. 96 ТК РФ
Нельзя привлечь к сверхурочной работе	Ст. 99 ТК РФ
Запрещается привлекать к работе вахтовым методом	Ст. 298 ТК РФ
Может не работать в выходные и праздничные дни	Ст. 259 ТК РФ
Имеет право уходить в ежегодный оплачиваемый отпуск в любое время до и после отпуска по беременности и родам, даже если непрерывный стаж в конкретной компании меньше 6 месяцев	Ст. 122 и 260 ТК РФ
Запрещено отзываться из отпуска	Ст. 125 ТК РФ
Может получить отпуск по беременности и родам (с 27-30 недели беременности при наличии оформленного врачом больничного листа) с выплатой пособия в размере 100% заработка	Ст. 255 ТК РФ

**❖ Гарантии при трудоустройстве**

В ст. 64 ТК РФ - при отборе кандидатов и приеме на работу запрещено отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью. Чтобы описанные гарантии беременным в ТК РФ соблюдались, необоснованный отказ допустимо обжаловать в суде.

Следующая льгота — прием на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ) — «Испытание при приеме на работу не устанавливается для: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет»

**❖ Отпуск по беременности и родам**

Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 140 календарных дней: 70 дней до родов и 70 – после. При многоплодной беременности дородовой отпуск увеличивается на две недели – до 84 календарных дней. При осложнённых родах послеродовой отпуск увеличивается на 16 дней – до 86 календарных дней, а при рождении двоих и более детей – до 110 календарных дней – ст. 255 ТК РФ.

Подайте заявление на имя своего руководителя, к заявлению приложите листок нетрудоспособности, выданный медучреждением, в котором вы наблюдаетесь. Если вы не

отгуляли положенный вам ежегодный отпуск, вы можете взять его непосредственно до декретного отпуска или сразу после него, независимо от стажа работы в данной организации – ст. 260 ТК РФ.

Отпуск может получить и ваш муж. По его желанию ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя – ст. 123 ТК РФ.

### ❖ **Пособия по беременности и родам**

Пособие по беременности и родам — это так называемые декретные выплаты. То есть деньги, которые будущая мама получает незадолго до рождения ребенка. Ей оплачивают отпуск по беременности и родам.

Декретные выплаты начисляют всем женщинам за 70 дней до родов и 70 дней после. Для многоплодной беременности или родов с осложнениями срок отпуска больше. Например, пособие при родах двойни должны заплатить не за 140 дней, как обычно, а за 194 дня: 84 дня до родов, и 110 — после. ст. 255 ТК

Работающим женщинам пособие по беременности выплатят на работе. Работодателю эти расходы полностью возмещает ФСС. Выплатить пособие нужно вместе с первой зарплатой. НДФЛ с этой суммы не удерживают.

После того, как заявление подано, оформлен отпуск и начислено пособие по беременности и родам, женщина не должна работать. Если она получит больничный лист, но не подаст заявление для начисления пособия, работать можно, но платить будут только зарплату. Даже если работать неполный день, декретные выплаты не положены. Пособие заплатят только за те дни, когда женщина фактически была в этом отпуске.

Если к моменту выхода в декретный отпуск у женщины меньше 6 месяцев стажа, пособие по беременности и родам ей заплатят исходя из МРОТ, а не из среднего заработка. При этом важен общий стаж, а не у конкретного работодателя.

Если женщина оформлена как ИП, пособие по беременности и родам ей заплатят, только если она встала на учет как плательщик страховых взносов в ФСС и заплатила эти взносы за весь предыдущий год.

### ❖ **Единовременное пособие « ранние сроки беременности»**

Это пособие выплачивается дополнительно к пособию по беременности и родам женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности (до 12 недель) – ст. 9 ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

Для назначения и выплаты единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, представляется справка из женской консультации либо другой медицинской организации, поставившей женщину на учет в ранние сроки беременности. Если встать на учет на сроке до 12 недель, будущей матери выплатят единовременное пособие (675 рублей 15 копеек) вместе с пособием по беременности и родам

### ❖ **Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора - Статья 261 Трудового кодекса 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, 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. 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.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одиноким матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).