**Трудовые права беременных женщин: о чем нужно знать, собираясь в «декрет»**



**На горячую линию Гострудинспекции поступает немало вопросов по трудовым правам беременных женщин. В преддверии Международного женского дня 8 марта рассмотрим нюансы, волнующие представительниц прекрасного пола, которые собираются уйти в «декрет» или уже находятся в отпуске по беременности и родам.**

Считается, что эта категория работников серьезно защищена трудовым законодательством, но практика показывает, что не все женщины знают о своих правах и работодатели этим нередко пользуются. Разъясняет заместитель руководителя Гострудинспекции в Республике Башкортостан **Оксана ВАНСКОВА**.

— Начнем с того, что не допускается увольнение беременной женщины по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (об этом четко сказано в статье 261 Трудового кодекса).

В ситуации, если с женщиной заключен срочный трудовой договор (допустим, на год), а она в этот период забеременела, работодатель обязан по ее письменному заявлению и предъявлению медицинской справки, подтверждающей ее положение, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей «декретного» отпуска ‒ до его завершения. В случае, если женщина была принята на работу по срочному трудовому договору на так называемую «декретную» ставку, то такой договор прекращается с выходом на работу основного сотрудника. Но при этом беременной женщине работодатель обязан предложить все подходящие вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Какие еще есть права у беременных сотрудниц? Согласно ст. 259 ТК РФ, запрещаются направление беременных женщин в служебные командировки, также привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни. Практика показывает, что не все женщины знают также о том, что работодатель по заявлению сотрудницы обязан предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (это статья 260 ТК РФ).

При этом стаж работы у данного работодателя значения не имеет, он может быть и меньше года. Не забываем и о том, что прервать отпуск по уходу за ребенком можно в любой период, написав соответствующее заявление. При этом, если изменились семейные обстоятельства, женщина может вновь уйти в отпуск (то есть фактически продолжить его), закон это не запрещает.

Если сотрудница, находящаяся в положении, представила работодателю медицинское заключение о необходимости ее перевода на другую работу в связи с беременностью и написала об этом заявление, то он обязан перевести ее на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом должен быть сохранен средний заработок по прежней работе (это прописано в ст. 254 ТК РФ). Не может начальство отказать и в установлении беременной работнице неполного рабочего времени. Для этого она также должна написать заявление. При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Еще один момент, который не всегда устраивает работодателей. Беременная сотрудница вправе в рабочее время посещать врача, проходить регулярные осмотры. Женщину, предоставившую работодателю справку, подтверждающую беременность, обязаны на время визита в поликлинику освобождать от работы с сохранением заработной платы. При этом закон не обязывает ее фиксировать прием у врача какой-либо дополнительной справкой.