

Информация о социальных гарантиях и пособиях федерального и регионального уровня для беременных женщин

Гарантии беременным женщинам по трудовому законодательству.

Прежде чем рассказывать, какие гарантии предоставляются работающим беременным женщинам, уточним: ни в одном законе не указан срок уведомления начальства о беременности. Напомним, что трудовые гарантии беременным женщинам предусмотрены в локальных нормативных актах работодателя, коллективных договорах, отраслевых соглашениях. Но минимум, которого обязаны придерживаться все организации и ИП с наемными работниками, прописан в Трудовом кодексе РФ. Ориентироваться будем на его нормы.

Гарантии при трудоустройстве

В ст. 64 ТК РФ прямо заявлено, что 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.

Беременной можно отказать, если её уровень образования или трудовой опыт не подходит под требования работодателя. Он должен дать развёрнутый ответ в письменном виде, почему женщине отказали. Обычно объясняют, что кандидат не прошёл из-за низкого уровня квалификации.

Также беременную можно не брать на работу, где условия Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» труда слишком тяжёлые либо не соответствуют требованиям безопасности.

Следующая льгота, на которую вправе рассчитывать будущие матери, — прием на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ). Если испытательный срок назначен, то уволить в случае провала нельзя (п.9 от 28.01.14).

На что вправе рассчитывать работающие будущие матери

Определенные запреты и гарантии для беременных по Трудовому кодексу имеются и в ситуациях, когда женщина готовится стать матерью после некоторого периода работы в компании. По действующим нормам, она имеет право:

Наименование гарантии

Неполное рабочее время

Легкий труд (по медицинским показаниям) с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы

Ссылка на норму
Ст. 93 ТК РФ
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 отзывать 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

Права беременных при увольнении (ст. 261 ТК РФ):

1. Если с работником заключен срочный трудовой договор, в случае беременности его надо продлить до окончания отпуска по беременности и родам. Если договор прекращается в связи с выходом основного работника, беременной надо предложить перевод на другую должность. Если она отказывается от перевода или у работодателя нет другой подходящей работы (в том числе низкоквалифицированной или низкооплачиваемой), контракт разрывают.
2. Работника нельзя уволить по инициативе работодателя, в том числе за нарушение трудовой дисциплины (за это разрешено привлекать к дисциплинарной ответственности). Если человек хочет уйти добровольно (по собственному желанию или соглашению сторон), оснований его удерживать нет, с ним расторгают трудовой договор по общим правилам. Если компания ликвидируется (закрывается), для увольнения здесь тоже нет препятствий.

Напомним, что в случае нарушения своих прав беременная работница может обратиться в трудовую инспекцию либо в суд. Как показывает практика, чаще всего судьи становятся на сторону женщин.

Лёгкий труд

У беременных есть право на более лёгкий труд. То есть женщина может попросить о снижении рабочей нагрузки Статья 254 ТК РФ. Ещё беременную обязаны перевести Статья 254 ТК РФ на другую работу, где нет воздействия неблагоприятных факторов:

- шума громкостью более 60 децибелов;
- опасных химических веществ;
- веществ с отталкивающими и отвратительными запахами;
- вибрации, ультразвука;
- сквозняка и так далее.

При этом сотруднице нельзя:

- поднимать предметы с пола;
- проходить больше 2 километров;
- работать в условиях, когда намокает одежда и обувь;
- работать на корточках, на коленях, согнувшись;
- постоянно поднимать тяжести больше 1,25 килограмма.

Эти и другие нормы зафиксированы в санитарных правилах [СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»](#), а также в гигиенических рекомендациях [Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин](#) к трудоустройству беременных.

Если учитывать все санитарные нормы, то получается, что даже за компьютером женщине в положении нельзя [Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»](#) работать больше трёх часов в день.

Несмотря на облегчение условий труда, беременным должны выплачивать средний [Статья 139 ТК РФ](#) заработок.

Особый режим работы

Беременных ждёт не только облегчение нагрузки, но и более гибкий режим работы. Им нельзя трудиться вахтовым методом и ездить в командировки. Женщину недопустимо привлекать к такой работе, даже если она сама этого захочет.

А ещё Трудовой кодекс запрещает выходить на смену:

- ночью [Статья 96 ТК РФ](#) ;
- сверхурочно [Статья 99 ТК РФ](#) ;
- в выходные [Статья 259 ТК РФ](#) ;
- в праздники.

Сотрудница в положении может претендовать [Статья 93 ТК РФ](#) на короткую рабочую неделю или смену. Или сочетать короткую неделю с неполным рабочим днём. Достаточно попросить об этом работодателя и предоставить справку из больницы. На отпуск и трудовой стаж это не влияет, но оплатят ровно столько, сколько беременная отработала.

Отлучки в больницу

Минздрав установил [Приказ Министерства здравоохранения РФ от 1 ноября 2012 года № 572н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю „акушерство и гинекология“](#)», что за весь срок беременности женщины должны посетить:

- акушера-гинеколога — не меньше семи раз;

- терапевта — не меньше двух раз;
- стоматолога — не меньше двух раз;
- отоларинголога и офтальмолога — не меньше одного раза;