Особые гарантии беременным сотрудницам



Работодателю запрещено:

– привлекать беременную к работе:

1) в ночное время (ст. 96 и 259 ТК РФ);

2) сверхурочно (ст. 99 и 259 ТК РФ);

3) в выходные дни (ст. 259 ТК РФ);

4) вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ)

– направлять в служебные командировки (ст. 259 ТК РФ);

– отзывать из ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 125 ТК РФ)

Работница имеет право:

– отлучаться с работы на обязательные диспансерные обследования в медицинские учреждения и получать за это время средний заработок (ст. 254 ТК РФ);

– перейти на режим неполного рабочего дня (недели) с оплатой пропорционально отработанному периоду или объему выполненных работ (ст. 93 ТК РФ);

– использовать ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам независимо от стажа работы (ст. 122 и 260 ТК РФ);

– остаться на работе во всех случаях увольнения по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 261 ТК РФ)

Работница может требовать:

– продлить срок действия ее трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ);

– исключить из трудового договора условие об испытании (ст. 70 ТК РФ)