|  |
| --- |
| **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**  **БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН** |
| **В отношении беременных работниц установлен ряд запретов на:**   * испытание при приеме на работу (**ст. 70 ТК РФ**); * направление в служебные командировки (**ст. 259 ТК РФ**); * привлечение к работе в ночное время, к сверхурочной работе, работе выходные и нерабочие праздничные дни (**ст. 259 ТК РФ**); - работу вахтовым методом (**ст. 298 ТК РФ**); * отзыв из отпуска беременной женщины (**ст. 125 ТК РФ**) * замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (**ст. 126 ТК РФ**).   **Увольнение беременной женщины** по инициативе работодателя возможно только в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя ([**ч.1 ст. 81 Т**](http://admnv.cloud.consultant.ru/cons?req=doc&base=LAW&n=304173&rnd=F22D871A717FDE884BB7B0078F9EDE09&dst=496&fld=134)**К РФ**). В остальных случаях расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается.  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 (**ст. 261 ТК РФ**).  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 (**ст. 261 ТК РФ**). |