



**Прокуратура Московского
района г.Калининграда
разъясняет:**

Законодатель установил в трудовом кодексе положения о гарантиях для беременной женщины, которые предусмотрены при расторжении трудового договора.

Согласно ст.126 ТК 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.

**ПРОКУРАТУРА
МОСКОВСКОГО РАЙОНА
Г. КАЛИНИНГРАДА**

г.Калининград,
ул.Черниговская, 43А
тел:+7 (4012) 64-18-33
efir.genproc.gov.ru

**ГАРАНТИИ
БЕРЕМЕННОЙ
ЖЕНЩИНЕ ПРИ
РАСТОРЖЕНИИ
ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА**



!ВАЖНО!

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 одинокой 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 определенных законом обстоятельств (увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.)