**Прокуратура Балаганского района**

**Прокуратура разъясняет**

**Основания расторжения срочного трудового договора с беременной работницей**

Увольнение беременной работницы по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

Беременная работница вправе расторгнуть срочный трудовой договор по собственной инициативе в любой момент, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

В силу статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работница имеет право отозвать поданное заявление в течение всего срока предупреждения об увольнении.

Для расторжения срочного трудового договора по соглашению сторон требуется обоюдное согласие работницы и работодателя (статья 78 ТК РФ), которое составляется в двух экземплярах и должно содержать дату и основание увольнения.

В случае, если работница после подписания соглашения передумала увольняться, расторжение трудового договора по соглашению сторон может быть признано неправомерным.

Если срок трудового договора истекает в период беременности работницы, работодатель должен его продлить до окончания беременности независимо от причин ее окончания (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

Согласно части 2 статьи 261 ТК РФ 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 беременность.

При этом, если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть с ней трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

В случае рождения ребенка договор продлевается до окончания отпуска по беременности и родам.

Исключением является случай, когда истекает срок трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

В такой ситуации действие трудового договора прекращается с даты истечения его срока без предупреждения об этом. Вместе с тем работодатель обязан предложить работнице перевод на другую имеющуюся у него работу (с учетом ее состояния здоровья) до окончания ее беременности.

В случае выхода работника, обязанности которого выполняла беременная работница, работодатель должен предложить последней другую работу.

При таких обстоятельствах трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут если: отсутствует ее письменное согласие на перевод; другой работы у работодателя нет; имеющаяся работа противопоказана женщине по состоянию здоровья.

Днем увольнения в такой ситуации в соответствии с частью 3 статьи 79 ТК РФ будет являться последний рабочий день, предшествующий дню выхода временно отсутствующего работника.

Согласно части 1 статьи 261 ТК РФ единственным исключением из общего правила о запрете увольнения беременной работницы по инициативе работодателя является ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

О предстоящем увольнении работодатель должен предупредить работницу за два месяца.

Договор может быть расторгнут до истечения этого срока при наличии ее письменного согласия.

В соответствии с частью 3 статьи 180 ТК РФ работодатель обязан в этом случае выплатить беременной работнице дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Ст. помощник прокурора района З.О. Атанова

02.12.2023