

Оплачивается ли отпуск по беременности и родам при срочном трудовом договоре?



На Ваш вопрос отвечает прокурор Иса克林ского района Самарской области **Павел Грибов**.

Женщина, состоящая в трудовых отношениях, в любом случае имеет право на предоставление ей отпуска и выплату пособия по беременности и родам. Пособие выплачивается за весь период отпуска по беременности и родам, а его размер зависит от заработной платы, стажа работы и районных коэффициентов в случае их применения.

Работающим женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляются отпуск по беременности и родам: 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности - 84) и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) с выплатой пособия по беременности и родам. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

Закон не связывает предоставление и оплату такого отпуска с условиями, на которых заключен трудовой договор, в том числе с условием о сроке его действия.

Пособие выплачивается за весь период отпуска по беременности и родам в размере 100% среднего заработка женщины. Женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, оно выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Если в районе или местности применяются районные коэффициенты к заработной плате, они учитываются при расчете (ч. 1, 3 ст. 11 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ).

Размер пособия определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период отпуска по беременности и родам (ч. 5 ст. 14 Закона N 255-ФЗ).

По общему правилу срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Если срок истекает в период беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить его до окончания беременности независимо от причин окончания (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.). В случае рождения ребенка договор продлевается до окончания отпуска по беременности и родам. Поэтому женщина может требовать такого продления и имеет право на предоставление и оплату отпуска по беременности и родам (ч. 1 ст. 79, ч. 2 ст. 261 ТК РФ; п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Исключением является случай, когда трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее на другую имеющуюся работу. Это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации женщины, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья. В такой ситуации беременная женщина

подлежит увольнению. 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 (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

31.03.2020