|  |
| --- |
| **ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН** |
| **Трудовое законодательство Российской Федерации устанавливает дополнительные гарантии и льготы для работающих женщин, направленные на реализацию права женщин совмещать трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей по содержанию и воспитанию несовершеннолетних детей.** **Работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст. 253 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):**- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин утвержден **постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №162**); **-** работы, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы: \* подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) - до 10 кг; \*подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены - до 7 кг; \*величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности - 1750 кгм, с пола - 875 кгм. **Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях гарантируется:** - Дополнительный выходной день. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (**ст. 319 ТК РФ**). - Сокращенная рабочая неделя. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (**ст. 320 ТК РФ**).  |
| **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**).  |
| **ГАРАНТИИИ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ДЛЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН** |
| Работодатель обязан установить неполную продолжительность рабочего времени по желанию беременной женщины (**ст. 93 ТК РФ**). Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием компьютеров, или для них ограничивается время работы с компьютером (не более 3 часов за рабочую смену (**п. 13.2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03**). Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (**ст. 254 ТК РФ**). При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (**ст. 254 ТК РФ**). Женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию (**ст. 255 ТК РФ**). По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (**ст. 256 ТК РФ**). Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (**ст. 260 ТК РФ**).  |
| **ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ** |
| Возможность одновременно находиться в отпуске (получая пособие по уходу за ребенком) и работать на дому либо на предприятии, но на условиях неполного рабочего времени ([**ч. 3 ст. 256 Т**](http://base.garant.ru/12125268/f86de0dd957b7cb08bc16295d5595a7a/#block_2563)**К РФ**)  | До 3 лет  |
| Имеют право перевестись на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (**ч. 4 ст. 254 ТК РФ**)  | До 1,5 лет |
| Дополнительные перерывы для кормления ребенка - не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом их можно использовать в течение дня, а можно присоединить к обеденному перерыву или перенести как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением (**ст. 258 ТК РФ**).  | До 1,5 лет |
| Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00), сверхурочная, в выходные и праздничные дня, а также командировки только по собственному письменному согласию и еще при условии предварительного ознакомления под роспись с правом отказаться от такой работы или командировки (**ч. 2 ст. 259, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ**). | До 3 лет |
| Запрет на установление испытания при приеме на работу (**ст. 70 ТК РФ**), на работу вахтовым методом (**ст. 298 ТК РФ**).  | До 3 лет  |
| Увольнение по инициативе работодателя в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недозволенных методов воспитания (для работников образования), а также ликвидация организации (**ст. 261 ТК РФ**).  | До 3 лет  |
| **НАЦИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ** **ЖЕНЩИН НА 2017-2022 ГОДЫ** |
| Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы(далее - Стратегия) утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.03.2017 №410-р. Стратегия определяет основные направления государственной политики в отношении женщин и нацелена на реализацию принципа равных прав и свобод мужчины и женщины и создание равных возможностей для их реализации женщинами в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации. Стратегия основывается на том, что права женщин являются неотъемлемой частью общих прав человека. Создание условий для полного и равноправного участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества является приоритетным направлением государственной политики Российской Федерации.  |