**Трудовые права женщин**

**

Ограничения женского труда**

1. Работы с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ). Список таких работ включает 100 должностей и видов работ (Постановление Правительства РФ от 18.07.2019 г. № 512н).
2. Подземные работы (кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) (ст. 253 ТК РФ).
3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 259, ч. 5 ст. 99, ч.7 ст. 113 ТК РФ).
4. Равные права имеют матери и отцы, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

**Запрещение женского труда**

1. Женский труд запрещен на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105).

2.  Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

**Беременные женщины**

1. Снижение норм выработки (обслуживания), либо перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов (ст. 254 ТК РФ), с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы (необходимо заявление и медицинское заключение).

До предоставления работы, исключающей воздействие неблагоприятных факторов, женщина подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие за счет средств работодателя.

2. Сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования (ст. 254 ТК РФ).

3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (ст. 261 ТК РФ) (необходимо заявление и медицинская справка каждые 3 месяца).

За исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП, а также в связи с истечением срока трудового договора в период её 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 имеющаяся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом её состояния здоровья.

4. Предоставление ежегодного по окончании оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине (ст. 260 ТК РФ) по заявлению.

Независимо от стажа работы у данного работодателя, женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно ТК РФ не предусматривает п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 г. № 1.

5. Предоставление отпуска по беременности и родам от 70 до 110 календарных дней **до** родов (в случае многоплодной беременности — 84 дня), 70 календарных дней **после** родов (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) с выплатой пособия по государственному социальному страхованию (ст. 255 ТК РФ) (необходимо заявление и листок нетрудоспособности).

**Женщины с ребенком**

до 1,5 лет:
1. Дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа не менее 30 минут каждый, при наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа (ст. 258 ТК РФ) по заявлению. По заявлению женщины перерывы присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) подлежат оплате в размере среднего заработка.

2. Перевод на другую работу (в случае невозможности выполнения прежней работы) по заявлению, с оплатой труда по выполняемой работе не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ) .

до 3-х лет:
1. Отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет с выплатой пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ) по заявлению. Отпуск можно использовать полностью или по частям.

2. Запрет на установление испытания при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ), на работу вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (ст. 261 ТК РФ), кроме как 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).

4. Бесплатное переобучение и повышение квалификации женщин (находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет + женщины имеющие детей дошкольного возраста, в рамках Национального  проекта «Демография» с 2020 г. по 2024 г.), осуществляется ГКУ «Краевой центр занятости населения» (для справок тел. 8(3022)32-20-66).

**Одинокая мать**

возраст детей до 5 лет:
1. Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00), сверхурочная, в выходные и праздничные дни, а также командировки только по собственному письменному согласию (ст. 96 ТК РФ), необходимо ознакомление в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время.

возраст детей до 14 лет:
1. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ) по заявлению, устанавливается коллективным договором. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год  не допускается.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (ст. 261 ТК РФ).

**Женщины, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет**

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (ст. 261 ТК РФ).

2.Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3. Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00), сверхурочная, в выходные и праздничные дни, а также командировки только по собственному письменному согласию (ст. 259 ТК РФ) (знакомление в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время).

4. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ) по заявлению.

5. Выходные дни могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

**Женщины, работающие в сельской местности**

1. Один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ) по заявлению.

2. Сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

3. Оплата труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст. 263.1 ТК РФ).

**Женщины-спортсмены**

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную (ст. 348.9 ТК РФ) в соответствии с медицинским заключением.

**Работники, имеющие двух или более детей до 14 лет**

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней по заявлению (ст. 263 ТК РФ).