**Особенности трудовых прав женщин**

Каждый работник имеет право защищать свои трудовые права. Конституция Российской Федерации, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (ст.7), семья находится под защитой государства (ст.38).

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрены гарантии женщинам при заключении трудового договора.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам  по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Статьей 70 ТК РФ определено, что работодатель не имеет право устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет.  
     Работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст.253 ТК РФ):  
     тяжёлые работы;

     работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

подземные работы, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;  
     работы, связанные с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

     Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка  по прежней работе.  
   При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.  
     Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по заявлению  на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.  
    В соответствии со ст. 255 ТК РФ женщинам на основании заявления и листка  нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.  
   Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется  женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. Отпуска продолжительностью 70 (в  случае многоплодной беременности – 84) календарных  дней до и 70 (при осложнённых  родах -84, при рождении 2-х или более детей – 110) календарных дней после родов.  
    Статьей 256 ТК РФ предусмотрено предоставление по заявлению женщины отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. Во время нахождения в таком отпуске женщинам предоставлено право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.  
         На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Период отпуска засчитывается  в общий и непрерывный трудовой стаж.  
        В соответствии с требованиями ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии 2-х и более – не менее 1 часа).

       По заявлению женщины перерывы  для кормления ребёнка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его(её)сокращением.

     Законом установлен запрет на направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

     Для направления женщин, имеющих детей до 3- лет в служебные командировки, привлечения к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо получить их письменное согласие, это не должно быть запрещено по медицинским показаниям.  
    Статьей 260 ТК РФ  предоставляется право женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком использовать ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин (ст. 125 ТК РФ) и замена им отпуска денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

      Запрещается увольнять беременных женщин по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации или прекращения деятельности ИП), а в случае истечения срока  срочного трудового договора его необходимо продлить до окончания беременности, а при предоставлении в установленном порядке  отпуска по беременности и родам – до его  окончания. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности перевести ее до окончания  беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.  
    Также не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3- х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида – до 18 лет), кроме увольнения по основаниям, предусмотренным п.п.1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ.

      Исключение является при расторжении  трудового договора с этой категорией работников если срок трудового договора истёк во время беременности (ст. 261 ТК РФ).  
    Для женщин, работающих  в сельской местности, предусмотрено право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ). Кроме того, для одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для нее время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ)