**Гарантии трудовых прав женщин**

Трудовой Кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права устанавливают особенности труда женщин, что связано с необходимостью создания им благоприятных и безопасных условий трудовой деятельностью максимально обеспечивающих возможность их социальной защиты.

Особенности регулирования труда женщин можно разделить на несколько блоков, связанных с заключением трудового договора, с рабочим временем и временем отдыха, прекращением трудовых отношений, с отдельно установленными Трудовым кодексом РФ гарантиями и компенсациями.

При рассмотрении вопросов связанных **с заключением с женщинами трудовых договоров**, необходимо отметить, что в соответствии со ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.Отказ в заключении трудового договора по указанным основаниям может быть обжалован в суд.

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается испытание при приеме на работу (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК РФ). Соответственно, если в трудовой договор с этой категорией работников было включено условие об испытании, оно не подлежит применению.

При заключении трудового договора с женщинами также подлежат рассмотрению вопросы, в соответствии с которыми запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы (ч.2 ст.253 ТК РФ). Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Кроме того, в силу ст. 298 ТК РФ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

Трудовым кодексом Российской Федерации для женщин также установлены особенности применения общих положений **о рабочем времени.**

Так, для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ст. 320 Трудового кодекса РФ установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом, необходимо иметь ввиду, что заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

К примеру, прокуратура Сунтарского района в 16 организациях и предприятиях района выявила факты установления 40-часовой рабочей недели, для всех работников независимо от пола. По инициативе прокурора виновные должностные и юридические лица привлечены к административной ответственности по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ (нарушения трудового законодательства), незаконные приказы приведены в соответствие с законом.

Согласно статье 93 ТК РФ беременным женщинам устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления женщины и является обязанностью работодателя.

Следует учитывать, что статьей 259 ТК РФ установлен запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к данным работам только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

 При рассмотрении вопроса предоставления гарантий женщинам по **времени отдыха**, необходимо отметить следующее.

 В силу ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания,предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

По заявлению женщины работодатель обязан присоединить перерывы для кормления ребенка (детей) к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести их как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

 Одной из основных гарантий, направленной на реализацию сохранения здоровья матери и ребенка, является предоставление женщинам отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Так, в соответствии со ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке 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 в установленном федеральными законами размере.

Согласно ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск. Право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя.

Работодатель в силу ст. 256 ТК РФ также обязан по заявлению женщины представить ей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с которого она имеет право выйти на работу в любой момент до достижения ребенком трехлетнего возраста. По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может 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 ней сохраняется место работы (должность).

Женщинамстатьями 261, 269 ТК РФ также установлены гарантии при **расторжении трудового договора**.

 Так, в соответствии с ч.1 ст.261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При выполнении женщиной трудовых функций на основании срочного трудового договора, в случае истечения срока его действия в период беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска (ч.2 ст.261 ТК РФ).

Согласно требованиям ч.4 ст.261 ТК РФ также не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет.

При нарушении установленных трудовым законодательством гарантий женщины имеют право обратиться с заявлением в уполномоченные органы, в том числе в органы прокуратуры о проведении соответствующих проверок и принятия мер, направленных на восстановление их нарушенных прав.

Прокуратура Алданского района