**ПАМЯТКА**

**ТРУДОВЫЕ ПРАВА ЖЕНЩИН**

МАТЕРИНСТВО И ДЕТСТВО,

СЕМЬЯ НАХОДЯТСЯ ПОД ЗАЩИТОЙ ГОСУДАРСТВА

(статья 38 Конституции Российской Федерации)

ЗАПРЕЩАЕТСЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОЛА, В ТОМ ЧИСЛЕ

В СФЕРЕ ТРУДА

(Всеобщая декларация прав человека, Европейская социальная хартия,

[статьи 2](garantF1://12025268.2), [3](garantF1://12025268.3), [64](garantF1://12025268.64), [132](garantF1://12025268.132) Трудового кодекса РФ)

Министерство труда и социального развития Республики Адыгея

Декабрь 2018 года

**ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН**

**Запрещается** отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (статья 64 ТК РФ).

**Не устанавливается** испытание при приеме на работу для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (статья 70 ТК РФ).

Работодатель **обязан** устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 93 ТК РФ).

**! Запрещаются** направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (статьи 96, 99, 259 ТК РФ).

**!** Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, **допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением**. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (статья 259 ТК РФ).

Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).

**!** Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (статья 298 ТК РФ).

# Отпуска, перерывы, дополнительные выходные

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 (до истечения шести месяцев непрерывной работы) (статьи 122, 260 ТК РФ).

**! Не допускается:**

отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).

замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (статья 126 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 (статья 255 ТК РФ).

**Отпуска по уходу за ребенком** (статья 256 ТК РФ)

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут 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).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**Отпуска работникам, усыновившим ребенка** (статья 257 ТК РФ)

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск (отпуск по беременности и родам) на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

**!** Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работника в удобное для него время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

**Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам,**

**осуществляющим уход за детьми** (статья 263 ТК РФ)

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**Перерывы для кормления ребенка** (статья 258 ТК РФ)

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) 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) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

**Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами** (статья 262 ТК РФ)

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за [детьми-инвалидами](garantF1://10064504.103) по его письменному [заявлению](garantF1://70750564.2) предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается [федеральными законами](garantF1://12068560.37017). [Порядок](garantF1://70664932.21) предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

**Работы, на которых ограничивается применение труда женщин**

**(с**татья 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 (Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162)

**! Запрещается** применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105)

**!** Во время участия в спортивных мероприятиях **допускается** превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых [норм](garantF1://260.100) нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК РФ, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 348.9 ТК РФ).

**! Запрещено:**

- применение труда женщин в возрасте до 35 лет, а беременных женщин любого возраста в растениеводстве, животноводстве, звероводстве, с применением ядохимикатов, пестицидов, дезинфицирующих средств ([постановление](garantF1://81810.0) ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1);

- обучение и прием на работу женщин трактористами-машинистами, водителями грузовых автомашин ([постановление](garantF1://81810.0) ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1).

**Перевод на другую работу беременных женщин и женщин,**

**имеющих детей в возрасте до полутора лет (с**татья 254 ТК РФ)

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.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит [освобождению](garantF1://55070434.1) от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

**Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями**

**при расторжении трудового договора (с**татья 261 ТК РФ)

**! Не допускается** расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением увольнения по основаниям, прямо предусмотренным ТК РФ:

с беременной женщиной;

с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;

с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;

с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

! **Увольнение по инициативе работодателя указанных работников может быть произведено лишь по следующим основаниям:**

ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ);

неоднократное [неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей](garantF1://12034976.35), если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);

непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

однократное [грубое нарушени](garantF1://12034976.4903)е руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ);

представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части 1 статьи 81 ТК РФ);

применение педагогическим работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

**!** 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. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

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. 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.

**Гарантии для женщин, работающих в сельской местности**

# Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Работодатель обязан оплачивать труд женщин в повышенном на 30 процентов размере за работу в сельской местности в режиме разделенного на части рабочего дня (постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (статья 262 ТК РФ).