



**КРАСНОДАРСКОЕ КРАЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ**

***Права женщин,
гарантируемые
законодательством
Российской Федерации***



г.Краснодар, 2012

Конституция РФ

Статья 37. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Трудовой Кодекс РФ

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

Условия	Беременным женщинам	Статьи Трудового кодекса РФ	Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет	Статьи Трудового кодекса РФ
Испытательный срок при приеме на работу	Не устанавливается	70	На общих основаниях. Не устанавливается женщинам, имеющим детей до 1,5 лет	70
Рабочее время				
Неполное рабочее время	Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины	93	По заявлению работницы, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет)	93
Работа в ночное время	Не допускается	96, 259	Допускается только с письменного согласия работницы, при этом работница должна быть в письменной форме ознакомлена со своим правом отказаться от работы в ночное время.	96, 259
Сверхурочная работа	Не допускается	99, 259	Допускается с письменного согласия работницы. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.	99, 259

Условия	Беременным женщинам	Статьи Трудового кодекса РФ	Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет	Статьи Трудового кодекса РФ
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Не допускается	259	Допускается с письменного согласия. При этом женщина должна быть ознакомлена в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.	259
Работа вахтовым методом	Не могут привлекаться	298	Не могут привлекаться	298
Отпуск				
Ежегодный отпуск	Может быть предоставлен по заявлению женщины до истечения 6 месяцев непрерывной работы (т.е. независимо от стажа работы у данного работодателя) – перед беременностью и родам или непосредственно после него. Не допускается отзыв из отпуска. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным жен-	122, 123, 125, 126, 260	Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев. Предоставляется по желанию работницы по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы.	122, 260

Условия	Беременным женщинам	Статьи Трудового кодекса РФ	Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет	Статьи Трудового кодекса РФ
	щинам. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.			
Дополнительный отпуск	По заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности и предоставляется отпуск 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.	255	По заявлению работницы отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. По заявлению женщин во время нахождения в таком отпуске они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).	256
Перерывы для кормления ребенка			Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для	258

Условия	Беременным женщинам	Статьи Трудового кодекса РФ	Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет	Статьи Трудового кодекса РФ
			кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.	
Служебные командировки	Не допускаются	259	Допускаются только с письменного согласия. При этом женщина должна быть ознакомлена в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.	259
Перевод на другую работу	В соответствии с медицинским заключением и по заявлению переводят на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за Беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.	254	По заявлению работницы, имеющей ребенка до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.	254

Условия	Беременным женщинам	Статьи Трудового кодекса РФ	Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет	Статьи Трудового кодекса РФ
Увольнение	Не допускается по инициативе работодателя. Возможно по соглашению сторон, при ликвидации организации. При истечении срочного трудового договора, в период беременности женщины он продлевается по заявлению работницы и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей беременность до окончания беременности. Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.	261	Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается. Возможно увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.	261
Конкурс на замещение должностей в Вузах	Не проводится	332	Не проводится	332

Куда и когда можно обращаться в случае нарушения трудовых прав?

- Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (ст.387 ТК РФ).

- Работник может обратиться в профсоюзную организацию. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями Трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

Краснодарское краевой профобъединение – (тел. 255-78-83).

- Работник может обратиться в Государственную инспекцию труда, которая осуществляет государственный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства (ст. 353, 356 ТК РФ) тел. (861) 232-51-34.

- Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст.393 ТК РФ).