

## ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ

## НАЦИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ЖЕНЩИН НА 2023-2026 ГОДЫ

Администрация города Нижневартовска  
Департамент экономического развития  
Отдел труда

# Трудовые права женщин



**Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023-2026 годы** (далее - Стратегия) утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.04.2023 №1104-р.

Стратегия определяет основные направления государственной политики в отношении женщин и нацелена на реализацию принципа равных прав и свобод мужчины и женщины и создание равных возможностей для их реализации женщинами в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации.

Стратегия основывается на том, что права женщин являются неотъемлемой частью общих прав человека. Создание условий для полного и равноправного участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества является приоритетным направлением государственной политики Российской Федерации.

### ОТДЕЛ ТРУДА

департамент экономического развития  
администрации города Нижневартовска

Адрес: ул. Мира, д. 54а,

каб. 401, 402, 403

Тел. 41-55-30, 41-42-52, 41-72-31, 41-36-24

E-mail: [otrud@n-vartovsk.ru](mailto:otrud@n-vartovsk.ru)

город Нижневартовск, 2023 год

Гарантии	Возраст ребенка
Возможность одновременно находиться в отпуске (получая пособие по уходу за ребенком) и работать на дому либо на предприятии, но на условиях неполного рабочего времени ( <b>ч. 3 ст. 256 ТК РФ</b> )	До 3 лет
Имеют право перевестись на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет ( <b>ч. 4 ст. 254 ТК РФ</b> )	До 1,5 лет
Дополнительные перерывы для кормления ребенка - не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом их можно использовать в течение дня, а можно присоединить к обеденному перерыву или перенести как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением ( <b>ст. 258 ТК РФ</b> ).	До 1,5 лет
Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00), сверхурочная, в выходные и праздничные дня, а также командировки только по собственному письменному согласию и еще при условии предварительного ознакомления под роспись с правом отказаться от такой работы или командировки ( <b>ч. 2 ст. 259, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ</b> ).	До 3 лет
Запрет на установление испытания при приеме на работу ( <b>ст. 70 ТК РФ</b> ),	До 1,5 лет
Запрет на работу вахтовым методом ( <b>ст. 298 ТК РФ</b> ).	До 3 лет
Увольнение по инициативе работодателя в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недопустимых методов воспитания (для работников образования), а также ликвидация организации) ( <b>ст. 261 ТК РФ</b> ).	До 3 лет

## ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

Трудовое законодательство Российской Федерации устанавливает дополнительные гарантии и льготы для работающих женщин, направленные на реализацию права женщин совмещать трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей по содержанию и воспитанию несовершеннолетних детей.

**Работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст. 253 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):**

- работы 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 **Приказом Минтруда России от 18.07.2019 №512н** - химические, подземные, горные работы, металлообработка, цветная металлургия и пр.

- работы, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы:

\* подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) - до 10 кг;

\* подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены - до 7 кг;

\* суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать 350 кг с рабочей поверхности и 175 кг - с пола.

**Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях гарантируется:**

- Дополнительный выходной день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (**ст. 319 ТК РФ**).

- Сокращенная рабочая неделя.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (**ст. 320 ТК РФ**).

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

**В отношении беременных работниц установлен ряд запретов на:**

- испытание при приеме на работу (**ст. 70 ТК РФ**);

- направление в служебные командировки (**ст. 259 ТК РФ**);

- привлечение к работе в ночное время, к сверхурочной работе, работе выходные и нерабочие праздничные дни (**ст. 259 ТК РФ**);

- работу вахтовым методом (**ст. 298 ТК РФ**);

- отзыв из отпуска беременной женщины (**ст. 125 ТК РФ**);

- замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (**ст. 126 ТК РФ**).

**Увольнение беременной женщины** по инициативе работодателя возможно только в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (**ч.1 ст. 81 ТК РФ**). В остальных случаях расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается.

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 (**ст. 261 ТК РФ**).

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 (**ст. 261 ТК РФ**).

## ГАРАНТИИ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ДЛЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Работодатель обязан установить неполную продолжительность рабочего времени по желанию беременной женщины (**ст. 93 ТК РФ**).

Беременные и кормящие женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний, воздействием источников инфракрасного излучения, с превышением гигиенических нормативов по показателям влажности и в условиях резких перепадов барометрического давления (**п.п. 7.3-7.6 Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 №40**).

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 (**ст. 254 ТК РФ**).

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (**ст. 254 ТК РФ**).

Женщинам по их заявлению и на основании листа 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 (**ст. 255 ТК РФ**).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (**ст. 256 ТК РФ**).

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 (**ст. 260 ТК РФ**).