**Дополнительные трудовые гарантии для женщин**

Необходимость установления дополнительных гарантий для женщин обусловлена, во-первых, необходимостью усиленной государственной защиты женщины от дискриминации в сфере труда, во-вторых, физиологическими особенностями женского организма и, в-третьих, репродуктивной функцией женщины. В целях предупреждения неблагоприятного воздействия вред­ных производственных факторов на организм матери (в том числе будущей) и ребенка, обеспечения возможности сочетания трудовой деятельности с материнством трудовое законодатель­ство устанавливает специальные правила, которые условно можно разделить на две группы:

1) нормы по охране труда;

2) дополнительные гарантии занятости.

В сфере охраны труда женщин установлены следующие пра­вила.

1. Законодатель ограничивает или запрещает применение труда женщин на определенных видах работ. Статья 253 ТК РФ устанавливает общее правило об ограничении труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными усло­виями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому об­служиванию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечень таких производств, работ и должностей на которых ограничивается труд женщин устанавливается Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Перечень таких запрещенных работ, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, состоит из 456 видов работ и профессий. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин установлены постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105. Предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с дру­гой работой составляет 10 кг, при подъеме и перемещении тя­жестей постоянно в течение рабочей смены — 7 кг.

Еще один запрет устанавливает ст. 298 ТК РФ — беремен­ные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, поскольку этот особый способ организации работы предполагает осуществление трудового процесса вне места по­стоянного проживания.

2. Особые гарантии в сфере охраны труда установлены для беременных женщин в ст. 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 (при этом им сохраняется средний заработок по прежней работе). Если подходящей работы нет, до решения вопроса о переводе женщина освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя.

Беременные женщины освобождаются от работы для прохо­ждения обязательного диспансерного обследования в медицин­ских учреждениях, при этом им также сохраняется средний за­работок за счет средств работодателя.

3. Специальные правила о работе женщин в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливает ст. 96 ТК РФ. Беременные женщины вообще не допускаются к работе в ночное время. От­каз от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ноч­ное время приходится только часть рабочего дня (смены).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, детей-инва­лидов, а также матери, воспитывающие без супруга детей в воз­расте до пяти лет, могут привлекаться к работе в ночное время при наличии трех условий:

1) с их письменного согласия;

2) ес­ли работа в ночное время не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

3) если они пись­менно ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4. Запрещается направление беременных женщин в команди­ровки, привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и  
праздничные дни (ст. 99, 259 ТК РФ). В отношении женщин,  
имеющих детей в возрасте до трех лет (а детей-инвалидов — до 18 лет) законодатель не так категоричен. Командировки и вне­урочная работа допускаются на тех же самых условиях, что и ра­бота в ночное время.

5. Дополнительные ограничения законодатель устанавливает  
в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков. Не допускается отзыв беременных женщин из отпуска (ст. 125 ТК РФ), а также замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицин­ским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ). Продолжительность таких отпусков со­ставляет: до родов — 70 календарных дней (в случае много­плодной беременности — 84, женщинам, проживающим или работающим в районе Чернобыльской АЭС на территории зоны проживания с правом на отселение, — 90); после ро­дов — 70 календарных дней (в случае осложненных родов — 86,  
при рождении двух и более детей — 110). Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически ис­пользованных ею до родов.

В период отпуска женщина получает пособие по государст­венному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.