**ПАМЯТКА**

**Что женщины должны знать**

**о своих трудовых правах**

**На практике они по-прежнему являются одной из самых незащищенных категорий работников.**

Глава 41 Трудового кодекса (ТК) гарантирует женщинам особую правовую защиту. Несмотря на это, на практике женщины по-прежнему являются одной из самых незащищенных категорий работников. Так, в 2015 г. инспекции труда выявили и устранили 3754 нарушения, связанных с женским трудовым правом. Анализ нарушений позволяет составить рейтинг самых уязвимых моментов трудового законодательства, на которые следует обратить особое внимание как женщинам-работницам, так и компаниям-работодателям.

**Дискриминация при приеме на работу.**

Запрет любого вида дискриминации, в том числе гендерного, – базовый принцип российского трудового права. В 2013 г. законом «О занятости населения в Российской Федерации» было запрещено указывать в вакансиях предпочтительный пол работника. Основанием для отказа в приеме на работу не может быть ни половая принадлежность, ни, например, беременность. Поэтому соискатели не обязаны информировать потенциального работодателя о семейном положении и других личных обстоятельствах. Конечно, выявить истинную причину отказа в работе – нежелание нанимать женщин – непросто. Однако по требованию соискателя работодатель обязан объяснить причину отказа в письменной форме. Если соискатель не согласен с причиной отказа, он может обжаловать его в суде.

**Привлечение к запрещенным видам работ.**

Трудовое законодательство предусматривает запреты и ограничения на выполнение женщинами определенных видов работ, которые не считаются дискриминационными. Чаще всего это связано с вредными или опасными условиями труда. Список включает много специальностей, среди которых сварщики, машинисты электропоездов, водители грузовых автомобилей и проч. Привлекать женщин к таким работам можно только при наличии безопасных условий труда, что должно быть подтверждено результатом специальной оценки условий труда и экспертными заключениями. Если же вопреки ограничениям женщина все же была допущена к таким работам, компания обязана перевести ее на другую вакантную должность.

**Незаконное увольнение.**

Наибольшую защиту закон гарантирует беременным женщинам. Уволить их можно только в случае ликвидации организации. Важно, что это правило распространяется и на срочный трудовой договор (кроме договора на временное исполнение обязанностей отсутствующего сотрудника): работодатель обязан продлить его до окончания беременности или декретного отпуска. Чтобы воспользоваться этими гарантиями, женщина должна уведомить компанию о беременности в письменном виде и приложить справку из женской консультации. От увольнения по инициативе работодателя также защищены женщины с ребенком до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет. Уволить такую сотрудницу можно только в строго определенных случаях, например при грубом нарушении трудовых обязанностей – прогуле или хищениях.

**Отказ работодателя облегчить условия труда.**

В соответствии со ст. 254 ТК беременные женщины и женщины с ребенком до 1,5 года имеют право на более легкие условия труда. Если они не могут выполнять прежнюю работу (например, если она связана с командировками или удалена от места жительства), они должны написать заявление о смягчении условий труда и приложить медицинское заключение. Женщина может добиться снижения норм выработки либо перевода на другую работу. Если работодатель не может это обеспечить, он обязан освободить женщину от работы с сохранением среднего заработка за счет компании. Кроме того, при наличии медицинских противопоказаний определенные категории работниц (например, женщины с ребенком до трех лет) не могут привлекаться к сверхурочной, ночной работе, работе в выходные и праздничные дни, их нельзя направлять в командировки без их письменного согласия. Отказ женщины от сверхурочной работы или командировок не является дисциплинарным проступком и не влечет ответственности.

**Невыплата детских пособий.**

За отпуск по беременности и родам женщине выплачивается пособие в 100% среднего заработка. Если потом работница возьмет отпуск по уходу за ребенком до 1,5 года, она должна получать ежемесячное пособие в 40% среднего заработка. По закону это пособие должно быть назначено в течение 10 календарных дней со дня обращения сотрудницы с необходимыми документами. Однако нередко компании затягивают процесс оформления и деньги выдают лишь спустя несколько месяцев. Столкнувшись с задержками, женщина имеет право обратиться в трудовую инспекцию, чтобы получить пособие в полном размере и привлечь работодателя к ответственности.

**Обращение в государственную инспекцию труда – универсальный способ для устранения нарушений трудовых прав женщин.**

Подать жалобу в инспекцию можно лично либо дистанционно – через сервис «Онлайнинспекция.рф». Инспекция обязана рассмотреть каждое обращение. Если по итогам будут выявлены нарушения, инспектор труда имеет право предъявить работодателю предписание об устранении нарушений и привлечь виновных к ответственности. В отличие от судебного разбирательства срок давности для обращений в государственную инспекцию труда законом не установлен. То есть обратиться за защитой трудовых прав можно в любое время после выявления нарушения.