**Особенности регулированию труда женщин.**

В силу ст. 253 Трудового кодекса РФ предусмотрены ограничения использования 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.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, т.е. в условиях, оказывающих неблагоприятные влияние на женский организм, установленные в целях защиты здоровья женщины от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Если в нарушение требований трудового законодательства указанные лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с такими лицами на основании ст. 84 Трудового кодекса РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия  на другую имеющуюся у работодателя работу, которую он может выполнять.

Предусмотренное ст. 70 Трудового кодекса РФ  испытание при приеме на работу не устанавливается беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет. Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.

В силу ст. 298 Трудового кодекса РФ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин запрещается.

Согласно ст. 260 Трудового кодекса РФ беременные женщины имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

В соответствии с   нормами ст. 261 Трудового кодекса РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателем.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода 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 она может выполнять с учетом состояния здоровья.

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности.

И.о. прокурора Рогнединского района

младший советник юстиции Д.Н. Корнюшин