**Охрана труда женщин**

Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Это равенство не зависит от пола. В нашей стране более половины общего количества работающих составляют женщины.  
 Действующее трудовое законодательство России закрепляет равенство мужчины и женщины в трудовых отношениях: при приеме на работу, установлении размера оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха и т. д. Вместе с тем, учитывая особенности женского организма, трудовое законодательство предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану их труда. Трудовой кодекс РФ предусматривает специальные гарантии для женщин в связи с беременностью.   
 Так, применение труда женщин ограничивается на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.   
 Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.   
 В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. утверждены новые нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.   
 **Особое внимание** Законодатель уделяет беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка до 3-х лет. Так, запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 253, 259,261 ТК РФ).   
 Установленные для женщин дополнительные льготы по охране труда подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности используется их труд – частной, государственной, муниципальной или собственности общественных объединений и организаций.   
 Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается. Также не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя 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 матерей.

***На основании вышеизложенного рекомендуем Вам при формировании коллективного договора или соглашения включать раздел «Обеспечение условий и охраны труда женщин» в целях недопущения нарушений со стороны работодателя.***