**Гарантии прав женщин на труд**

Впервые установление Международного женского дня состоялось на международной конференции организованной социалистическими партиями в г.Копенгагене в 1910 году. Однако дата 8 марта была принята гораздо позднее и закреплена лишь в 1914 году.

В России впервые Международный женский день начали отмечать в 1913 году. При этом «красный день календаря» был закреплен на государственном уровне в 1966 году.

Государство следит за соблюдением равноправия мужчин и женщин, в том числе права на труд и другие социальные права. Их детальная регламентация содержится в законах Российской Федерации.

Так, Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет гарантии прав женщин на труд. При этом согласно статье 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. А такой отказ может быть обжалован в суд.

Согласно статье 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины. Привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Особенности регулирования труда женщин закреплены главой 41 Трудового кодекса РФ. Так, в частности, ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Запрещено применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Что касается кормящих матерей, статья 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляет помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины 2 и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Имеются особенности и гарантии прав для женщин и при увольнении. Так, согласно статье 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.