

Гарантии женщинам, имеющим детей
в возрасте до 3 лет:

- возможность одновременно находиться в отпуске (получая пособие по уходу за ребенком) и работать на дому либо на предприятии, но на условиях неполного рабочего дня;
- в случае невозможности выполнения прежней работы женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;
- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность дополнительного перерыва не менее одного часа. Дополнительные перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка;
- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
пр-т Строителей 29а, г. Барнаул, 656031

САЙТ:

<https://portal.aksp.ru/>

ТЕЛЕФОН ПРИЕМНОЙ:

(3852) 24-16-89

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ
ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА:

(3852) 20-55-24

(3852) 20-55-26

ФАКС:

(3852) 20-55-26

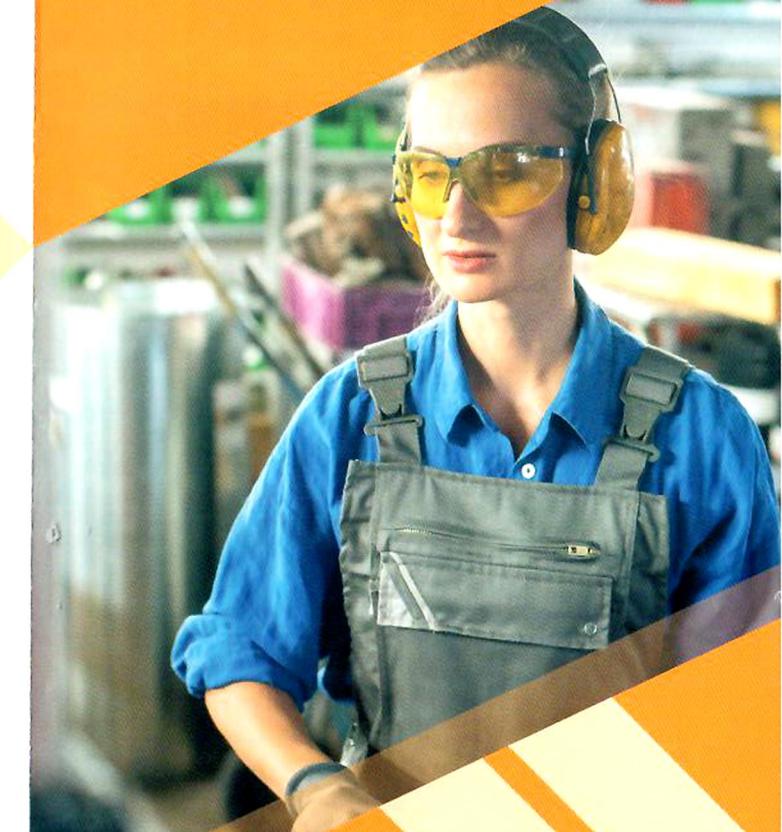
ЭЛЕКТРОННАЯ ПОЧТА:

trudothr@depalt.alt.ru



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

ТРУД ЖЕНЩИН:
ОХРАНА И ГАРАНТИИ



Трудовое законодательство Российской Федерации содержит специальные нормы, регламентирующие труд женщин, направленные на сохранение жизни и здоровья женщин в процессе трудовой деятельности, а также на реализацию их права совмещать работу с воспитанием несовершеннолетних детей.

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда женщин»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- Постановление Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32 «СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы»

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации):

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземные работы, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;
- работы, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы:
 - подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) – до 10 кг;
 - подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – до 7 кг;
 - величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности – 1750 кг/м, с пола – 875 кг/м;
 - при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

В отношении беременных женщин установлен ряд запретов на:

- испытание при приеме на работу;
- направление в служебные командировки;
- привлечение к работе в ночное время, к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работу вахтовым методом;
- отзыв из отпуска;
- замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя;
- допуск до работ в условиях воздействия химических веществ I и II класса опасности, веществ, обладающих отталкивающими отвратительными запахами, а также не имеющих токсилогической оценки, возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний, инфракрасного излучения, резкого перепада барометрического давления.

При истечении срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при представлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и при этом невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

Трудовым законодательством для беременных женщин предусматриваются следующие гарантии:

- по желанию беременной женщины работодатель обязан установить неполную продолжительность рабочего времени;
- перевод на работы, не связанные с использованием компьютеров, или ограничение времени, не более 3 часов в течение рабочей смены, работы с компьютером;
- в соответствии с медицинским заключением и по заявлению, снижение норм выработки, обслуживания либо перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении в медицинских организациях обязательного диспансерного обследования;
- предоставление отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении 2 и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию;
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от стажа работы у данного работодателя, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончанию отпуска по уходу за ребенком;
- сохранение места работы (должности) на период предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- освобождение от работы с сохранением среднего заработка за весь период до предоставления другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных факторов.