

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и женщинам, работающим в сельской местности:

- рабочая неделя сокращается до 36 часов в неделю при сохранении заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;
- устанавливается оплата труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщины-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья.



ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН



На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (100 производств, работ и должностей), за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки.

На работах, связанных 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;
- суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать: с рабочей поверхности – 350 кг, с пола – 175 кг;
- разовый подъем тяжестей (без перемещения) – 15 кг.
- при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс.

Министерство труда и занятости Иркутской области
Отдел охраны и государственной экспертизы условий труда



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН



ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

В ОТНОШЕНИИ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН УСТАНОВЛЕН РЯД ЗАПРЕТОВ НА:

- отказ в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- испытание при приеме на работу (так же для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет);
- 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;
- производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, статическим напряжением мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда). Должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом работы;
- допуск к выполнению работ в условиях воздействия источников инфракрасного излучения, резких перепадов барометрического давления, с превышением гигиенических нормативов по показателям влажности, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ДЛЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН ПРЕДУСМАТРИВАЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ГАРАНТИИ:

- по желанию беременной женщины работодатель обязан установить неполную продолжительность рабочего времени;
- сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении в медицинских организациях обязательного диспансерного обследования;
- перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- освобождение от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя до предоставления другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов;
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него независимо от стажа работы у данного работодателя;
- 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 двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

В случае истечения 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 предоставлении 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 невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.

ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ

- возможность одновременно находиться в отпуске (получая пособие по уходу за ребенком) и работать на дому либо на предприятии 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;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться на работу вахтовым методом;
- 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;
- работающим кормящим женщинам предоставляются, помимо основного 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.
- не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.