



Администрация Кондинского района
Отдел по труду комитета экономического развития

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ «ОХРАНА ТРУДА ДЛЯ ЖЕНЩИН»



2018 год



Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников (статья 210 ТК РФ).

Женщины, в том числе беременные женщины и женщины, имеющие несовершеннолетних детей, выделены в отдельную категорию работников, труд которых подлежит дополнительной охране

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в соответствии с законодательством, способствуют совмещению женщиной трудовой деятельности с семейными обязанностями, разработаны с учетом психофизиологических особенностей организма женщин и направлены на особую защиту от вредных производственных факторов, негативно воздействующих на женский организм и прежде всего на репродуктивную функцию.

Гарантии женщинам при заключении трудового договора

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (**статья 64 ТК РФ**).

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет испытание при приеме на работу не устанавливается (**статья 70 ТК РФ**).

Неполное рабочее время

(статья 93. ТК РФ)

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работа в ночное время

(статья 96 ТК РФ)

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Привлекаться к работе в ночное время могут:

- матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет;
- отцы, воспитывающие без супруги детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет

только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Сверхурочная работа

(статья 99 ТК РФ)

Не допускаются к сверхурочной работе:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- другие категорий работников.

Привлечение к сверхурочной работе **допускаются**:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет

только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

(статья 113 ТК РФ)

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет

только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Ежегодные оплачиваемые отпуска

Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, предоставляется оплачиваемый отпуск по заявлению до истечения шести месяцев непрерывной работы (**статья 122 ТК РФ**).

Не допускается:

- отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (**статья 125 ТК РФ**);
- замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (**статья 126 ТК РФ**).

Ограничение применения труда женщин.

Труд женщин **ограничивается:**

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Труд женщин **запрещен:**

- на работах, связанных с подъемом тяжестей;
- перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин утвержден **постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 200 года №162**

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утвержден **постановлением Совета Министров – Правительством Российской Федерации от 06 февраля 1993 года № 105**

Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

(статья 254 ТК РФ)

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы 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.

Отпуск по беременности и родам

(статья 255 ТК РФ)

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются 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 размере, установленного федеральным законом.

Размер выплаты пособия по государственному социальному страхованию установлен **Федеральным законом от 26 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».**

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами

(Статья 260 ТК РФ)

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Отпуск по уходу за ребенком

(статья 256 ТК РФ)

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период отпуска по уходу за ребенком определен **Федеральным законом от 26 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»**.

По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Отпуск работникам, усыновившим ребенка (статья 257 ТК РФ)

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления работникам отпусков, усыновившим ребенка установлен **постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2001 года № 719.**

Перерывы для кормления ребенка

(статья 258 ТК РФ)

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 у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного 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.

Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни **(статья 259 ТК РФ)**

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

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.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также:

- матерям, воспитывающим без супруга детей в возрасте до пяти лет;
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора (статья 261 ТК РФ)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

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.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора (статья 261 ТК РФ)

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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности (статья 262 ТК РФ)

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке установленном **постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 года № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми –инвалидами».**

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (статья 263 ТК РФ)

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней могут устанавливаться:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Дополнительный отпуск:

- устанавливается коллективным договором;
- предоставляется в удобное для них время;
- может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- может быть использован отдельно полностью либо по частям.
 - на следующий рабочий год не переносится.

Ограничения на работы вахтовым методом

(Статья 298 ТК РФ)

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением.

Сокращенная рабочая неделя

(Статья 320 ТК РФ)

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

Заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.