

ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ

Гарантии	Возраст ребенка
Возможность одновременно находиться в отпуске (получая пособие по уходу за ребенком) и работать на дому либо на предприятии, но на условиях неполного рабочего времени (ч. 3 ст. 256 ТК РФ)	До 3 лет
Имеют право перевестись на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ)	До 1,5 лет
Дополнительные перерывы для кормления ребенка - не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом их можно использовать в течение дня, а можно присоединить к обеденному перерыву или перенести как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением (ст. 258 ТК РФ).	До 1,5 лет
Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00), сверхурочная, в выходные и праздничные дня, а также командировки только по собственному письменному согласию и еще при условии предварительного ознакомления под роспись с правом отказаться от такой работы или командировки (ч. 2 ст. 259, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ).	До 3 лет
Запрет на установление испытания при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ), на работу вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).	До 3 лет
Увольнение по инициативе работодателя в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недозволенных методов воспитания (для работников образования), а также ликвидация организации (ст. 261 ТК РФ).	До 3 лет

НАЦИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ЖЕНЩИН НА 2017-2022 ГОДЫ

Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы (далее - Стратегия) утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.03.2017 №410-р.

Стратегия определяет основные направления государственной политики в отношении женщин и нацелена на реализацию принципа равных прав и свобод мужчины и женщины и создание равных возможностей для их реализации женщинами в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации.

Стратегия основывается на том, что права женщин являются неотъемлемой частью общих прав человека. Создание условий для полного и равноправного участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества является приоритетным направлением государственной политики Российской Федерации.

ОТДЕЛ ТРУДА

департамента экономического развития
администрации города Нижневартовска

Адрес: ул. 60 лет Октября, д. 1а,

каб. 400, 402, 403

Тел. 41-55-30, 41-42-52, 41-72-31, 41-36-24

E-mail: otrud@n-vartovsk.ru

Администрация города Нижневартовска
Департамент экономического развития
Отдел труда

Трудовые права женщин



город Нижневартовск, 2019 год

ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

Трудовое законодательство Российской Федерации устанавливает дополнительные гарантии и льготы для работающих женщин, направленные на реализацию права женщин совмещать трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей по содержанию и воспитанию несовершеннолетних детей.

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст. 253 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №162);

- работы, 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;

- * величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности - 1750 кгм, с пола - 875 кгм.

Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях гарантируется:

- Дополнительный выходной день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

- Сокращенная рабочая неделя.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

В отношении беременных работниц установлен ряд запретов на:

- испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ);

- направление в служебные командировки (ст. 259 ТК РФ);

- привлечение к работе в ночное время, к сверхурочной работе, работе выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ);

- работу вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

- отзыв из отпуска беременной женщины (ст. 125 ТК РФ)

- замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 126 ТК РФ).

Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя возможно только в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (ч.1 ст. 81 ТК РФ). В остальных случаях расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается.

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 (ст. 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 (ст. 261 ТК РФ).

ГАРАНТИИ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ДЛЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Работодатель обязан установить неполную продолжительность рабочего времени по желанию беременной женщины (ст. 93 ТК РФ).

Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием компьютеров, или для них ограничивается время работы с компьютером (не более 3 часов за рабочую смену (п. 13.2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03)).

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 (ст. 254 ТК РФ).

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

Женщинам по их заявлению и на основании листа 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 (ст. 255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 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 (ст. 260 ТК РФ).