**Охрана труда женщин**

**Дополнительные гарантии охраны труда женщин**

Трудовое законодательство России предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану их труда, специальные юридические гарантии для женщин в связи с беременностью и материнством. Установленные для женщин дополнительные льготы по охране труда подлежат предоставлению всеми без исключения учреждениями, организациями и предприятиями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

**Охрана труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда**

* Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.
* Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверж­даются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время продолжает действовать Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден­ный постановлением Правительства РФ 25 февраля 2000 г. № 162.

В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организа­циях любых организационно-правовых форм и видов собственности, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 утверждены нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

1. Предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг
2. Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг
3. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:

* с рабочей поверхности – 1750 кг/м
* с пола – 875 кг/м

Примечание:

* *В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки*
* *При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг*

**Охрана труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет**

В соответствии со ст. 259 Трудового кодекса 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 3 (трех) лет, допускаются только лишь с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (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.

Применение труда беременных женщин и женщин, имеющих детей грудного возраста, запрещается и в других случаях, когда это связано с переработкой сверх нормального рабочего времени:

* При совме­стительстве
* При организации работ вахтовым методом

Согласно ст. 254 Трудового кодекса 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.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

**Предоставление отпуска по беременности и родам**

В соответствии со ст. 255 Трудового кодекса РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительно­стью 70 (в случае много плодной 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 установленном законом размере.

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

В соответствии со ст. 260 Трудового кодекса 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.

**Предоставление отпуска по уходу за ребенком**

В соответствии со ст. 256 Трудового кодекса 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). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

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

В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию, и осуществляющему уход за ребенком, выплачиваются следующие виды пособий:

* Ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40% среднего заработка выплачивается по месту работы со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.
* Ежемесячное пособие на ребенка, размер и порядок выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.
* Ежемесячные компенсационные выплаты по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по уходу за детьми**

В соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ женщине, имеющей двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжитель­ностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению женщины может быть присоединен к ежегодному опла­чиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**Предоставление перерывов для кормления ребенка**

В соответствии со ст. 258 Трудового кодекса 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.

**Режим неполного рабочего времени для беременных женщин и женщин, имеющих детей**

Часто беременная женщина или женщина, имеющая детей, нуждающаяся в работе, по ряду причин не может работать полную смену или в течение всей недели ежедневно. В этом случае она имеет право потребовать установить для нее режим неполного рабочего времени. Это право закреплено в ст. 93 Трудового кодекса РФ, согласно которой работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для женщин каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Оплата труда на условиях неполного рабочего времени производится пропорцио­нально отработанному времени или в зависимости от выработки.

**Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при заключении трудового договора**

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещено отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам, установлена уголовная ответственность в соответствии со ст. 145 Уголовного кодекса РФ.

**Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора**

* Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
* 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 малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях, не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).
* 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 (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.

**Гарантии и льготы мужчинам, воспитывающим детей без матери**

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Отдел по труду и занятости

управления экономики

Администрации города Когалыма