

Администрация Находкинского городского округа
Отдел по труду управления муниципальной службы и кадров

УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН



ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

Обязательные гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях охраны их здоровья определены Санитарными правилами СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

Нормирование трудовых нагрузок на женщин должно проводиться с учётом анатомо-физиологических и психологических возможностей женского организма и обеспечивать физиологические нормативы тяжести труда.

Женщины, работающие в производстве, должны быть обеспечены специальной одеждой, обувью и защитными приспособлениями в соответствии с действующими типовыми нормами. Выбор средств (видов и групп) индивидуальной защиты по назначению должен осуществляться в зависимости от условий труда на производственных участках.

РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ ОГРАНИЧИВАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН

Согласно ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации

- 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 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 Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ТРЕБОВАНИЯ К УСЛОВИЯМ ТРУДА ЖЕНЩИН В ПЕРИОД БЕРЕМЕННОСТИ

- ✓ Условия труда женщин в период беременности и кормления ребёнка должны соответствовать допустимым условиям труда.
- ✓ Беременные женщины и в период кормления ребёнка не должны выполнять 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). Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся превышением гигиенических нормативов по показателям напряженности трудового процесса.
- ✓ Беременные и кормящие женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.
- ✓ Беременные и кормящие женщины не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения.
- ✓ Для беременных и кормящих женщин исключаются условия труда, характеризующиеся превышением гигиенических нормативов по показателям влажности.
- ✓ Для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления.

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО ПОЛУТОРА ЛЕТ

- 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.

ПЕРЕРЫВЫ ДЛЯ КОРМЛЕНИЯ РЕБЕНКА

- 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 2-х 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 БЕРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНЕ

- ✓ Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

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.

РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

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 трёх лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

СОКРАЩЕННАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ

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.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, РАБОТАЮЩИМ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- ❑ на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- ❑ на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- ❑ на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ РАЗРАБОТАНО
ОТДЕЛОМ ПО ТРУДУ
УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВ
АДМИНИСТРАЦИИ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО
ОКРУГА**

