

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА
В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ**

Информационно-аналитический бюллетень

Охрана труда женщин, молодежи и лиц с семейными обязанностями

**Сыктывкар
2017**



Содержание

№ п/п	Оглавление	Стр.
1.	Введение	3
2.	Нормативное регулирование	4
3.	Охрана труда женщин	5
4.	Охрана труда молодежи	11
5.	Охрана труда лиц с семейными обязанностями	15
6.	Приложение	19

Введение

Женщины с малолетними детьми и беременные женщины относятся действующим законодательством к социально незащищенной категории населения.

В связи с этим государство предоставляет им льготы и гарантии, распространяющиеся и на трудовые отношения.

Особенностям регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями посвящена 41 статья Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с положениями статьи 251 Трудового кодекса Российской Федерации, особенности регулирования труда это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Информационно-аналитический бюллетень посвящен анализу действующего трудового законодательства, касающегося особенностей регулирования труда женщин, молодежи и лиц с семейными обязанностями.

Бюллетень подготовлен Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Коми с использованием информации с информационного портала для руководителей и специалистов по охране труда (<http://Trudohrana.ru/>).

Нормативное регулирование

Главы 41 - 42 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

СанПиН 2.2.0.555-96. «2.2. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы».

СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «2.2.2. Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент. 2.4. Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы».

СанПиН 2.4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы».

Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 № 522/1 «О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

Охрана труда женщин

1. Правовое положение трудящихся женщин

В соответствии со статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и 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, а также 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. Так, 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. Согласно Перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, женщины не должны допускаться к подземным работам в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера. Должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается в виде исключения применение женского труда, указаны в пункте 2 примечаний к данному Перечню. Однако работодатель наделен правом принять решение о применении труда женщин на работах (в профессиях, должностях), включенных в указанный Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда.

По отношению ко всем женщинам действуют следующие нормы.

Ограничивается применение труда женщин: на тяжелых работах; на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; на подземных работах за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию (статья 253 ТК РФ).

В организациях рекомендуется составлять перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин. При заключении коллективных договоров его оформляют в качестве приложения к договору.

Правительство Российской Федерации установило предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) - 10 кг;
- постоянно в течение рабочей смены - 7 кг.

Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены при перемещении груза на расстояние от 1 до 5 м, не должна превышать:

- с рабочей поверхности - 1750 кгм;
- с пола - 875 кгм.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Не допускается привлечение женщин без их письменного согласия к работам в ночное время (с 22 до 6 часов), за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Если права женщины на труд все-таки нарушаются и ее привлекают к работам, где ее труд запрещен, то действия работодателя могут быть оспорены в судебном порядке.

2. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности

В соответствии со статьей 262 ТК РФ женщинам, работающим в сельской местности, по письменному заявлению может быть предоставлен один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. Поостановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» предусматривает также следующие гарантии и компенсации для женщин, работающих в сельской местности:

1) Продолжительность ежегодного основного отпуска не менее 28 календарных дней.

2) Один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3) 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (41 час).

4) Пособие по месту работы матери, отца или опекуна по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ежемесячно в размере минимальной заработной платы на первого ребенка с увеличением пособия на 50 процентов на каждого последующего.

Для лиц, проживающих в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер пособия определяется с применением коэффициентов. Если в данном районе действуют разные коэффициенты к заработной плате, то применяются коэффициенты, установленные к заработной плате рабочих и служащих непроемственных отраслей народного хозяйства.

5) Повышенную на 30 процентов оплату труда женщин на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).

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

Статьей 254 ТК РФ регламентирован порядок перевода беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, на более легкую работу. Для беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки либо нормы обслуживания. Кроме того, они могут быть переведены на другую работу, которая исключает 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. Законодателем предусмотрен перевод на другую работу как для беременных женщин, так и для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. 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. Кроме того, обязательными для руководителей предприятий, организаций и учреждений всех форм собственности остаются Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993 (далее – Гигиенические рекомендации). В соответствии с Гигиеническими рекомендациями беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с:

- подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса;
- подъемом предметов труда с пола;
- преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса;
- вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда);
- наклоном туловища более 15°.

Допустимые величины физических нагрузок для беременных женщин

Храктер работы	Масса груза, кг
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	2,5
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	1,25
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстоянии до 5 м, не должна превышать:	
- с рабочей поверхности	60
- с пола	не допускается
Суммарная масса грузов, перемещаемых за 8-часовую рабочую смену с рабочей поверхности	480

Кроме того, беременных женщин необходимо отстранить от выполнения работы на оборудовании с управлением с помощью ножной педали. Также должны быть исключены операции на конвейере с принудительным ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением. Действующим законодательством установлены оптимальные условия производственной среды для беременных женщин, а именно:

- беременные женщины не должны допускаться до работ в условиях применения на производстве потенциально опасных химических веществ, в т. ч. аллергенных и канцерогенных;
- запрещается использование труда беременных женщин в условиях воздействия чрезвычайно и высокоопасных (I и II класс опасности) химических веществ, веществ, обладающих отталкивающими, отвратительными запахами, а также не имеющих токсикологической оценки;
- беременные женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний;
- беременным женщинам, работающим на производстве, должны быть обеспечены оптимальные параметры температуры, влажности и подвижности воздуха;
- беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, особенно направленного на область живота и таза.
- температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35 °С;
- беременным женщинам противопоказаны виды деятельности, связанные с намоканием конечностей, одежды и обуви, на сквозняке;

- в период беременности женщин необходимо переводить на рабочие места без воздействия вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения;
- интенсивность шума на рабочих местах беременных женщин не должна превышать 50–60 дБА;
- беременные женщины не допускаются к работе на установках и сооружениях, являющихся источниками электромагнитных излучений, параметры которых выходят за пределы оптимальных значений, установленных для жилых помещений;
- для женщин в период беременности абсолютно противопоказана работа в условиях резких перепадов барометрического давления;
- со дня установления беременности женщинам запрещается работать в условиях воздействия промышленных аэрозолей преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия;
- естественное и искусственное освещение рабочих мест беременных женщин должно соответствовать величинам действующих оптимальных гигиенических нормативов, работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях (т. е. без естественного света) не допускается.
- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Показатели допустимой трудовой нагрузки для женщин в период беременности

Показатель трудовой нагрузки	уровни
Рабочая поза	Свободная
Ходьба за смену	До 2 км
Длительность сосредоточенного наблюдения в % времени смены	До 25 %
Степень механизации труда	Труд полностью механизирован
Темп движений	Свободный

Работающим женщинам в соответствии с действующим законодательством предусмотрено предоставление дополнительных перерывов. Так, 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. Продолжительность такого перерыва не может быть менее 30 минут. Если работающая женщина имеет двоих и более детей в возрасте до полутора лет, то

минимальная продолжительность перерыва для кормления увеличивается до одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка. В соответствии со статьей 259 ТК РФ запрещаются:

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

В соответствии со статьей 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, рождения двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию. После родов по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком женщина может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Также за ней сохраняется место работы (должность). В качестве дополнительной гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, законодательством предусмотрен запрет на установление испытания при приеме на работу. Кроме того, запрещается расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Охрана труда молодежи

1. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

По мере взросления дети стремятся к тому, чтобы самостоятельно зарабатывать деньги на свои личные нужды. Задача взрослых сделать труд детей безопасным. В силу специфики особенностей строения организма и восприимчивости к нагрузкам у подростков, трудовое законодательство предусматривает различные ограничения в применении их труда.

Трудовая деятельность подростков должна начинаться с возраста, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

✓ с 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством,

✓ с 15 лет лица, получившие общее образование или получающие общее образование могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, с согласия родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства;

✓ с 14 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в свободное от учебы время, без ущерба для освоения образовательной программы, с согласия родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства;

✓ до 14 лет только в качестве творческого исполнителя произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, с согласия родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства.

2. Ограничение труда подростков

В соответствии со статьей 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц до 18 лет:

- на работах с вредными или опасными условиями труда;
- на подземных работах;
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию: игорный бизнес; работа в ночных кабаре и клубах; производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами; переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Запрещается привлекать работников в возрасте до 18 лет к сверхурочным работам (за исключением творческих работников, профессиональных спортсменов и др.):

- в ночное время (с 22.00 до 6.00);
- в выходные и нерабочие праздничные дни и направлять в служебные командировки (статья 268 ТК РФ).

3. Предельно допустимые нагрузки в работе подростков

Подростки не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переносе или передвижении тяжестей, весом свыше 4,1 кг.

Перемещение тяжести подростками не должно занимать более 1/3 рабочего дня.

При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены масса груза не должна превышать:

- для юношей 14 лет – 3 кг, 15 лет – 3 кг, 16 лет – 4 кг, 17 лет – 4 кг;
- для девушек 14 лет – 2 кг, 15 лет – 2 кг, 16 лет – 3 кг, 17 лет – 3 кг.

Суммарная масса груза, перемещаемого в течении рабочей смены с пола:

- для юношей 14 лет – 200 кг, 15 лет – 250 кг, 16 лет – 500 кг, 17 лет – 700 кг;
- для девушек 14 лет – 90 кг, 15 лет – 100 кг, 16 лет – 200 кг, 17 лет – 250 кг.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

- для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг;
- для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг; 16 лет - 7 кг; 17 лет - 8 кг.

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет:

устанавливаются пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени;

могут понижаться в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором (статья 270 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до шестнадцати лет не должна превышать 24-х часов в неделю.

4. Медицинские осмотры несовершеннолетних

Подростки в возрасте до 18 лет при трудоустройстве должны обязательно проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодно) медицинские осмотры за счет средств работодателя.

В результате медицинского осмотра должно быть определено соответствие функциональных возможностей организма подростка требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности. Выполнение работ не должно повлечь за собой нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья.

Подросткам, имеющим нарушения состояния здоровья, лечебно-профилактическим учреждением предоставляется медицинская профессиональная консультация по подбору профессии, соответствующей его состоянию здоровья и индивидуальным особенностям.

Подростки с ограниченными возможностями здоровья подлежат освидетельствованию в медико-социальных экспертных комиссиях и могут

быть трудоустроены по их рекомендациям на рабочих местах, отвечающих гигиеническим требованиям к условиям труда инвалидов, с учетом степени риска причинения вреда, и соблюдения требований настоящих санитарных правил.

Подростки, не прошедшие медицинский осмотр и не имеющие медицинского заключения, к работе не допускаются.

5. Перечень документов при трудоустройстве несовершеннолетних



6. Оформление приема на работу



Охрана труда лиц с семейными обязанностями

1. Неполное рабочее время

Неполное рабочее время женщине (или лицу с семейными обязанностями) может устанавливаться как по инициативе компании, так и по просьбе работницы. Такое соглашение оформляется в письменном виде, как дополнительное соглашение к трудовому договору.

При этом, согласно положениям статьи 93 ТК РФ, работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) 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);
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В соответствии со статьей 256 ТК РФ, по заявлению женщины*, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию:

- на условиях неполного рабочего времени;
- или на дому.

**Иных лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком:*

- отцом ребенка;
- бабушкой;
- дедом;
- другим родственником или опекуном, фактически осуществляющих уход за ребенком.

Устанавливается неполное рабочее время вышеуказанным категориям сотрудников при наличии документов, подтверждающих право на предоставление данной льготы.

Сотрудник представляет заявление об установлении неполного рабочего времени и документы, подтверждающие его право на эту льготу (например, свидетельство о рождении ребенка).

Если договоренность о продолжительности рабочего времени достигнута при оформлении трудовых отношений, то условие о режиме рабочего времени включается в трудовой договор.

Если работник уже состоит с организацией в трудовых отношениях, то к трудовому договору заключается дополнительное соглашение об изменении режима рабочего времени в связи с изменением продолжительности рабочего времени.

В соответствии со статьей 259 ТК РФ, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допустимо только с их письменного согласия и при условии, что это

не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 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.

Также, могут привлекаться к работе в ночное время, к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и направляться в служебные командировки, только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, следующие категории сотрудников:

- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей в возрасте до 5 лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

2. Гарантии предоставления отпусков

Согласно статье 260 ТК РФ, женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя:

- перед отпуском по беременности и родам;
- или непосредственно после него;
- либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для сотрудников время продолжительностью до 14 календарных дней:

- женщинам (и другим работникам), имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокому родителю* (отцу или матери), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.

**Согласно мнению Минфина, выраженному в Письме от 22.10.2009 №03-04-05-01/757, Понятие «единственный родитель» означает отсутствие второго*

родителя у ребенка, в частности, по причине смерти, признания родителя безвестно отсутствующим, объявления умершим.

Для целей применения подпункта 4 пункта 1 статьи 218 НК РФ понятие «единственный родитель» может включать случаи, когда отцовство ребенка юридически не установлено.

В этом случае сведения об отце ребенка в справке о рождении ребенка по форме, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.1998г №1274 «Об утверждении форм бланков заявлений о государственной регистрации актов гражданского состояния, справок и иных документов, подтверждающих государственную регистрацию актов гражданского состояния»(форма №25), вносятся на основании заявления матери.

Соответственно, если родители находятся в разводе или одного из них лишили родительских прав, это не означает отсутствия у ребенка второго родителя, т.е. того, что у ребенка имеется единственный родитель.

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

3. Дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом

В соответствии с положениями статьи 262 ТК РФ, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 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, который устанавливается федеральными законами, за счет средств федерального бюджета ФСС.

4. Расторжение трудового договора

**Не допускается
расторжение трудового
договора по инициативе
работодателя с:**

**Беременными женщинами за
исключением случаев ликвидации
организации, прекращения деятельности
индивидуальным предпринимателем и
некоторых других в соответствии с
ТК РФ**

**Женщинами,
имеющими детей в
возрасте до 3 лет**

**Одинокими матерями, воспитывающими
ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-
инвалида до 18 лет), другими лицами,
воспитывающими детей без матери за
исключением случаев увольнения за
виновные действия, в соответствии с ТК
РФ**

Дополнительные трудовые права женщин и лиц с семейными обязанностями

Ограничение женского труда¹

1. Работы с вредными и (или) опасными условиями труда². Список таких работ включает 456 должностей и видов работ².

2. Подземные работы (кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

Равные права имеют матери и отцы, воспитывающими без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за инвалидами членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

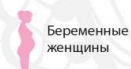
Запрещение женского труда

1. Женский труд запрещен на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы³:

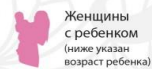
- подъем и перемещение тяжестей (до двух раз в час) — 10 кг.
 - подъем и перемещение тяжестей без ограничений — 7 кг.
- Величина динамической работы в течение каждого часа не должна превышать:
- с рабочей поверхности — 1750 кгм
 - с пола — 875 кгм

2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом⁴.

3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, а для женщин, имеющих детей до 3-х лет (а равно матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников,



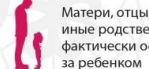
Беременные женщины



Женщины с ребенком (ниже указан возраст ребенка)



Работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет



Матери, отцы, бабушки, дедушки, иные родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком



Усыновители ребенка



Родитель (опекун, попечитель), ухаживающий за ребенком-инвалидом



Женщины, работающие в сельской местности

Снижение норм выработки (обслуживания), либо перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов

С сохранением среднего заработка по прежнему месту работы

Заявление Медицинское заключение

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

+ женщинам, по окончании отпуска по уходу за ребенком

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине⁵

Заявление

Независимо от стажа работы у данного работодателя. Женщины, находясь в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, неиспользованный отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно ТК РФ не предусматривается.

Одинокая мать до 18 лет

Одинокий отец до 14 лет

Одинокий отец до 14 лет

Заявление

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней⁶

Устанавливается коллективным договором. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет с выплатой пособия по государственному социальному страхованию⁹

Отпуск можно использовать полностью или по частям

Заявление

Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком можно работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. За работником сохраняется место работы (должности). Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии).

Дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа не менее 30 минут каждый

При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа¹⁰

Заявление

По заявлению женщины перерывы 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. Перерыв для кормления ребенка (детей) подлежит оплате в размере среднего заработка.

Одинокий человек до 3 лет

Одинокий человек до 14 лет

Одинокий человек до 18 лет

Одинокий человек до 14 лет

Одинокий человек до 18 лет

в семье, воспитывающий 3-х и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается¹³

За исключением увольнения по основаниям:

1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП;
2. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
3. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
4. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
5. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
6. Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
7. Предоставления работником подложных документов при заключении трудового договора¹⁴;
8. Присвоения в том числе однократно, статуса безработного, связанного с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника¹⁵.

Сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования

до 1,5 лет

Заявление

Перевод на другую работу (в случае невозможности выполнения прежней работы)

С оплатой труда по выполняемой работе не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет¹¹

Заявление

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц

Заявление

Выходные дни 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

+ женщинам в послеродовой период

Предоставление отпуска по беременности и родам от 70 до 110 календарных дней ДО родов (в случае многоплодной беременности — 84 дня)

70 календарных дней ПОСЛЕ родов (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110)

с выплатой пособия по государственному социальному страхованию¹²

Заявление Листок нетрудоспособности

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

Одному из усыновителей по их выбору

Отпуск со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка (при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней)¹⁶

Заявление

При желании — отпуск по уходу за ребенком до трех лет

+ Копия свидетельства о рождении ребенка

+ Копия решения суда об усыновлении ребенка

+ Справка с места работы супруга о том, что указанный отпуск им не используется или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам¹⁷

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, в при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения¹⁸

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается

Заявление Медицинская справка (каждые 3 месяца)

За исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП, а также 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, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Один дополнительный выходной день в месяц¹⁹

Заявление

Без сохранения заработной платы