

ПРИНЯТО
на Педагогическом Совете
учреждения

Протокол № 12
от « 31 » августа 2015г.

Мнение выборного
Профсоюзного органа
МБУ «Школа № 59»
протокол № 1
от « 28 » августа 2015г.

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 303
от « 1 » сентября 2015 г.

Директор МБУ «Школа № 59»
Л.М. Лебедева

Рассмотрено на совместном заседании
Совета родителей и
Совета обучающихся
Протокол № 1
от « 28 » августа 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ЖЕНСКОГО ТРУДА

2015 г.

1. Общие положения

В соответствии с международными и конституционными нормами мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации; материнство и детство, семья находится под защитой государства.

Женщины нуждаются в повышенной социальной и правовой защите, что выражается в конституционных гарантиях:

1. Не допускается привлечение к работам в ночное время (статья 96 ТК РФ) беременных женщин;
2. Запрещается направление в служебные командировки беременных женщин (статья 259 ТК РФ);
3. С письменного согласия допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (статья 259 ТК РФ):
 - ✓ женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями;
 - ✓ матерей, воспитывающих без супруга детей в возрасте до пяти лет;
 - ✓ работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Если беременная женщина нуждается в переводе на более легкую работу, то по заключению врачебной комиссии такой перевод осуществляется (статья 254 ТК РФ). При этом за женщиной сохраняется средний заработок по прежней работе. Таким же правом пользуются кормящие матери.

Ежегодный отпуск может быть предоставлен женщине по ее заявлению перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (статья 260 ТК РФ).

С целью дальнейшего улучшения охраны труда и здоровья женщинам, имеющим грудных детей, кроме отпуска по беременности и родам по их просьбе предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста 3 лет (статья 256 ТК РФ). Увольнение беременных женщин, матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается. Увольнение может быть произведено только в случае полной ликвидации организации (статья 261 ТК РФ).

2. Защита трудовых прав для женщин, имеющих детей

1 Виды льгот для женщин, имеющих детей.

Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся согласно ст. 38 Конституции РФ под защитой государства.

Специальные нормы охраны труда женщин включают следующие меры:

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей на работах, превышающих установленные для них предельные нормы.

Привлечение к ночному труду, сверхурочным работам, работам в выходные, нерабочие праздничные дни и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 16 лет), возможно только с их согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями. И если женщина отказывается от

сверхурочной работы или командировки, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не должны привлекаться и к дежурствам в учреждении после окончания рабочего дня в выходные и праздничные дни. Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением прежнего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК).

Женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа длительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух детей такого возраста перерыв устанавливается не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка. Сроки и порядок их предоставления устанавливает администрация по согласованию с профсоюзным органом с учетом пожеланий матери. Средний заработок определяется за два последних месяца (ст. 258 ТК).

Трудовой кодекс предусмотрел для женщин дополнительные отпуска:

а) по беременности и родам сроком 70 (при многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (а при осложненных родах – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в пределах ныне установленного максимума пособия в 11 700 руб. в месяц. К этому отпуску присоединяются отпуска очередные и дополнительные по вредности условий труда. Дородовой отпуск в 90 календарных дней установлен женщинам Законом РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС".

Отпуск по беременности и родам предоставляется при предъявлении администрации листка нетрудоспособности, который выдается с 30 недель беременности сразу на 140 календарных дней (70 до родов и 70 после родов). При осложненных родах он выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где производились роды. При родах досрочных, наступивших до истечения 30 недель беременности и рождении живого ребенка, листок нетрудоспособности выдается на 165 дней, а при рождении мертвого ребенка или его смерти в течение первых семи дней после родов – на 86 календарных дней. Отпуск по беременности и родам засчитывается во все виды трудового стажа;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В период использования женщиной отпуска по уходу за ребенком от полутора до трех лет ей выплачивается денежная компенсация за счет средств, направляемых на оплату труда;

в) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Эти отпуска могут устанавливаться коллективным договором работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (имеющим ребенка-инвалида до 18 лет), одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК). Отпуск предоставляется в любое удобное для родителей и детей время, но его нельзя переносить на следующий год.

Общие и специальные нормы трудового права по охране труда женщин в комплексе составляют правовую охрану труда женщин. Одни специальные нормы не образуют самостоятельного института, хотя в Кодексе эти нормы сгруппированы в самостоятельной гл. 41, которая называется "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями".

Правовое регулирование предоставления отпусков женщинам, усыновившим ребенка, максимально приближено к правовому регулированию отпусков, описанных выше. Это связано с признанием равных родительских прав усыновителей и родителей, а также направлено на обеспечение тайны усыновления. Так, в ст. 257 ТК РФ мы найдем аналог отпуска по беременности и родам: работникам, усыновившим ребенка, предоставляется

отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Между тем по желанию женщины, усыновившей ребенка, вместо этого отпуска может быть предоставлен именно отпуск по беременности и родам. Исчисляется он так же: т.е. со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

В листке нетрудоспособности, выдаваемом женщине, усыновившей ребенка, отмечено, что ей предоставлен отпуск по беременности и родам, а в свидетельстве о рождении ребенка его усыновители названы родителями.

3. Гарантии женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора.

Группу лиц, которым предоставляется повышенная защита от увольнений, входят следующие категории:

1. женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
2. одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

Данной категории работниц предоставляются гарантии только в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя и только по отдельным основаниям. Специальных гарантий при истечении срока трудового договора закон не устанавливает.

Согласно ч. 3 ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с работниками, перечисленными выше, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 настоящего Кодекса).

Указанные категории работников не защищены от увольнения по инициативе работодателя по следующим основаниям:

1. ликвидация организации;
2. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
3. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появление работника на своем рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
4. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
6. однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
7. представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

ТК РФ значительно ограничивает круг оснований для расторжения по инициативе работодателей трудовых договоров с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери. Расторжение трудового договора с перечисленными работниками по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части 1 статьи 81 ТК РФ или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Необоснованное увольнение с работы беременной 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, запрещено и влечет уголовную ответственность, предусмотренную статьей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ) в виде штрафа в размере до 200 тыс. рублей или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, или обязательными работами на срок от 120 до 180 часов.

ПРИНЯТО

Советом учреждения

Протокол № _____

от «___» _____ 20___ г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказом № _____

от «___» _____ 20___ г.

Директор МБУ СОШ № 59

_____ Лебедева Л.М.

Мнение выборного

Профсоюзного органа

МБУ СОШ № 59 № _____

от «___» _____ 20___ г.

учтено

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ЖЕНСКОГО ТРУДА

Тольятти

2014 Г.

Труд женщин

ЖЕНСКИЙ ТРУД – ОХРАНА И ГИГИЕНА ТРУДА ЖЕНЩИН

Требования к условиям женского труда более строгие в связи с анатомическими и физиологическими особенностями женского организма. Женщины сильнее реагируют

на вибрацию, ионизацию, определенные химические яды, излишнее физическое напряжение, чем мужчины, оказавшиеся в тех же условиях. Особенно ярко неблагоприятное воздействие выражается в период беременности, лактации и климакса. В связи с тем, что без женского труда не обходится ни одно производство, и в целях сохранения здоровья и трудоспособности работающих женщин, существующим законодательством предусмотрены определенные ограничения по нагрузке и видам работ, а также некоторые дополнительные права для работников женского пола.

Так, законодательно закреплено ограничение веса при переноске и передвижении тяжестей (до 20 кг вручную, до 50 кг на носилках), запрещено привлекать к ночным и сверхурочным работам беременных и кормящих женщин, запрещен труд беременных в контакте с химическими веществами, в условиях воздействия инфразвука, ультразвука, теплового излучения. Также категорически запрещено использовать беременных женщин на подземных работах, в условиях резких перепадов атмосферного давления, в подвальных помещениях без естественного освещения и проветривания.

На рабочих местах женщин рекомендуется устанавливать микроклимат в оптимальных, или, как минимум, допустимых параметрах. На стационарных рабочих местах для женщин необходимо организовать работу в свободном режиме, позволяющем сменить позу и положение тела по желанию. Женщины, работающие на производстве должны обеспечиваться спецодеждой, обувью и защитными приспособлениями. С 5-го месяца беременности работницу переводят на легкие работы. Также для женщин предусмотрены специальные отпуска до и после родов.

Женщины со времени установления беременности должны переводиться на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них должно ограничиваться время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных СанПиН 2.2.2/2.4-1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы".

ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

Статьей 19 Конституции РФ закреплён принцип равноправия женщин во всех областях экономической, социальной и культурной жизни: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». В сельском хозяйстве немало работающих женщин.

Законодательство России закрепляет равенство мужчин и женщин в трудовых отношениях: при приеме на работу, установлении размера оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха и т.д. Вместе с тем с учетом особенностей женского организма предусматривается ряд льгот для работающих женщин. Законодательством Российской Федерации об охране труда закреплены специальные юридические гарантии для женщин в связи с беременностью и материнством.

На производствах, где разрешается применение труда женщин, рабочие места для них должны соответствовать установленным гигиеническим нормативам и не должны оказывать неблагоприятного

воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства. При использовании труда женщин должны также соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, уровню общей вибрации, величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса (Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555 — 96, утвержденные постановлением Госсанэпиднадзора России от 28.10.96 № 32. Отдельное издание. — М., 1997).

На тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических или работ по санитарному и бытовому обслуживанию), запрещается использование женского труда (ст. 253 ТК РФ).

В ст. 10 Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» 1999 г. записано, что Правительство РФ с учетом консультаций с общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профессиональных союзов утверждает перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение женского труда и труда лиц моложе 18 лет.

Применение женского труда на подземных работах в горнодобывающей промышленности также не допускается, за исключением труда женщин, занимающих руководящие должности и не выполняющих физической работы, а также занятых санитарным и бытовым обслуживанием или проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях предприятия.

Женщины, работающие на предприятиях (любых организационно-правовых форм и видов собственности), согласно Постановлению Правительства РФ от 06.02.93 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжести вручную» не вправе поднимать и перемещать тяжести вручную (до двух раз в час — 10 кг, а постоянно в течение рабочей смены — 7 кг). Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности 1750 кгм, а с пола 875 кгм (см. ткжест. 253 ТК РФ).

Не допускается привлечение женщин к работам в ночное время (с 22 до 6 ч), за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры, а труд беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, вообще в ночное время запрещен, они

не могут привлекаться к сверхурочной работе, работе в выходные дни, а также направляться в командировки. Если женщина имеет детей до 3 лет (инвалидов или инвалидов детства до IX ст), то она не может привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без ее согласия (ст. 259 ТК РФ).

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.

При проведении аттестации в очередную аттестацию не включают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. На женщину, имеющую детей, распространяется право при необходимости потребовать установить для нее режим неполного рабочего дня. Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. ТК РФ запрещает отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей