**Охрана труда беременных женщин и женщин,**

**имеющих детей в возрасте до полутора лет**

Каковы обязанности работодателя  по отношению к беременным женщинам. Статья 254 Трудового кодекса РФ регламентирует 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.

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 градусов.

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.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Кроме того, 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 ст. 259 Трудового кодекса РФ запрещаются: направление беременных женщин в служебные командировки; привлечение беременных женщин к сверхурочной работе и работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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 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.