

ЖЕНЩИНЕ – РАВНЫЕ ПРАВА!

Уважаемые женщины, перед вами - выдержки из примерного образца коллективного договора, который дан в Приложении к Комментарию к Трудовому кодексу РФ.
Добивайтесь с помощью профсоюза внесения этой главы в колдоговор вашего предприятия!



**ФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ**

620075 г. ЕКАТЕРИНБУРГ,
УЛ. Р. ЛЮКСЕМБУРГ, Д. 34
Тел./факс (343) 371-56-46
www.fnpr.org
e-mail: fpso@mail.ru



**БЕСПЛАТНАЯ ПРАВОВАЯ
ПОМОЩЬ ДЛЯ ЧЛЕНОВ
ПРОФСОЮЗА:**

Департамент социальных
гарантий и информации

тел. (343) 269-41-54
e-mail: yliia@fnpr.org

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно-договорной процесс. В целях составления гендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия.

8.1.1. Составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой.

8.1.2. Провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в организации:

а) сколько всего рабочих мест;
б) сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщин;

в) составить "паспорт" рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;

г) сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчинами;

д) причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками-мужчинами и работницами.

Провести аттестацию рабочих мест, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для работников любого пола.

8.1.3. Провести экспертизу уровней з/п мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях; осуществить анализ на предмет, какие рабочие места по уровню оплаты занимают работники и работницы.

8.1.4. Разработать правила служебного продвижения работников с учетом гендерного подхода.

8.1.5. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин. Например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам.

Разработать и внедрять системы поддержки работников с семейными обязанностями (на уровне организаций это могут быть системы непосредственной материальной поддержки, на др. уровнях - поддержка через изменение набора товаров и услуг потребительских корзин, через снижение налоговой нагрузки с предприятий, возлагающих на себя высокие социальные обязательства и т.д.).

Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы, в условиях временного сокращения (спада) производства, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.6. организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих в организации и в регионе задач, создание малых предприятий и др.);

8.1.7. организовать надомный труд для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

8.1.8. переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;

8.1.9. оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

8.1.10. выделить __ рабочих мест в ____ цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

8.1.12. организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда, специальный участок (участки), специальный цех с соблюдением гигиенических требований, предъявляемых к таким участкам и цехам;

8.1.13. освобождать беременных женщин от работы с сохранением з/п для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.14. установить для женщин, имеющих детей в возрасте ____ (до 8-10 лет), сокращенную ____ (30-35) часовую рабочую неделю без уменьшения з/п;

8.1.15. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;

8.1.16. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 14 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

8.1.17. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант: 10-12) лет, дополнительные выходные дни без сохранения з/п (вариант: с частичной оплатой) в количестве ____ (одного, двух дней) в месяц;

8.1.18. сверх предусмотренных нормативами организовать комнаты гигиены женщин в ... цехах (участках). Создать в цехах ... кабинеты психологической разгрузки, в цехах ... - оздоровительные комплексы.

Женщинам - работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно, кроме пособия из средств соцстраха, выплачивать матпомощь за счет средств предприятия в размере ____ прожиточного минимума в субъекте РФ.

Проводить бесплатное лечение беременных женщин в санатории-профилактории работодателя.

Освободить от платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях работодателя:

а) многодетные семьи работников, имеющих 3-х и более детей;

б) семьи работников, получивших трудовое увечье в организации;

в) семьи, в которых один из родителей инвалид I-II группы.

Многодетным семьям работников, имеющих 3 и более детей, дети которых посещают городские детсады, производить выплату матпомощи в размере ____ родительской платы.

ПРОФСОЮЗ - НА ЗАЩИТЕ ТВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ!