

OCHRONA PRACY KOBIET

Ochrona pracy kobiet uwzględnia w szczególności:

- *ochronę stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,*
- *zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej a opiekujących się dziećmi w wieku do 4 lat w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz delegowania ich poza stałe miejsce pracy,*
- *zakaz zatrudniania kobiet przy pracach im wzbronionych - szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,*
- *uprawnienia służące do zapewnienia właściwej opieki dziecku (urlop macierzyński, urlop wychowawczy, przerwy na karmienie dziecka, inne zwolnienia od pracy).*



PRACE SZCZEGÓLNIE UCIAŹLIWE LUB SZKODLIWE DLA KOBIET

- związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała
- w mikroklimacie gorącym, zimnym i zmiennym
- w narażeniu na hałas i drgania
- narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych
- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych
- grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

PRACE FIZYCZNE WZBRONIONE KOBIETOM

<i>Rodzaj prac</i>	<i>Normy dla kobiet będących w ciąży lub w okresie karmienia</i>	<i>Normy dla kobiet nie będących w ciąży lub w okresie karmienia</i>
<i>Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów po powierzchni płaskiej</i>	• 3 kg (praca stała) • 5 kg (praca dorywcza – do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej)	• 12 kg (praca stała) • 20 kg (praca dorywcza)
<i>Ręczne przenoszenie pod górze (po pochylniach, schodach...)</i>	• 2 kg (praca stała) • 3,75 kg (praca dorywcza)	• 8 kg (praca stała) • 15 kg (praca dorywcza)
<i>Przewożenie na taczkach jednokołowych</i>	• 12,5 kg	• 50 kg

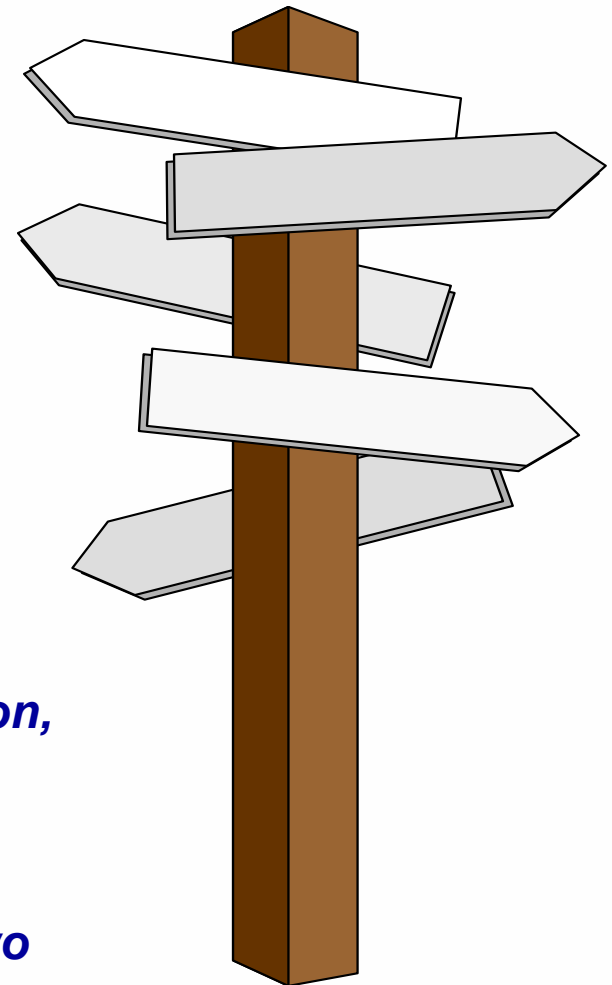
OCHRONA STOSUNKU PRACY KOBIET W CIĄŻY I W OKRESIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego obejmuje zakaz rozwiązywania stosunku pracy z kobietami w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.

Ochroną tą nie są objęte kobiety w czasie trwania okresu próbnego (nie przekraczającego 1 miesiąca) na jaki zostały zatrudnione.

W okresie ochronnym stosunek pracy z kobietą ciężarną lub będącą na urlopie macierzyńskim może być rozwiązany jedynie w przypadkach:

- *wypowiedzenia umowy o pracę przez kobietę,*
- *rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron,*
- *w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (zakładu pracy),*
- *w okresie zatrudnienia na umowę na zastępstwo*
- *z winy kobiety - z przyczyn przez nią zawinionych.*



OCHRONA ZDROWIA KOBIET

Ochronie zdrowia kobiet w ciąży służą:

- zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w wymiarze dobowym przekraczającym 8 godzin, w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,*
- zakaz delegowania kobiety w ciąży, bez jej zgody, poza stałe miejsce pracy,*
- obowiązek przeniesienia kobiety w ciąży do innej pracy, jeżeli ze względu na stan ciąży nie powinna ona wykonywać pracy dotychczasowej.*

UPRAWNIENIA KOBIET WYCHOWUJĄCYCH DZIECI

Ochronie zdrowia kobiet w ciąży oraz zapewnieniu opieki nad dzieckiem służą:

- *prawo do urlopu macierzyńskiego*
- *prawo do przerw w pracy na karmienie dziecka*
- *prawo do urlopu wychowawczego*
- *zakaz zatrudniania kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat, bez jej zgody, w wymiarze dobowym przekraczającym 8 godzin, w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej*
- *zakaz delegowania kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat, bez jej zgody poza stałe miejsce pracy*
- *prawo do zwolnienia z wykonywania pracy, na 2 dni w ciągu roku, dla kobiet wychowujących dzieci w wieku do 14 lat z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.*

WARUNKI ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH

Młodocianymi są osoby, które ukończyły 16 lat, a nie przekroczyły 18 lat życia.

Wzbronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 16 lat życia.

Młodociani, którzy nie posiadają kwalifikacji mogą być zatrudniani przez pracodawców tylko w celu przygotowania zawodowego oraz przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych.

Pracodawca zatrudniający pracowników młodocianych obowiązany jest zapewnić im opiekę i pomoc, niezbędną do ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego powinno odbywać się pod nadzorem nauczyciela zawodu, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

Warunkiem dopuszczenia do pracy jest brak przeciwwskazań lekarskich do zatrudnienia na określonym stanowisku.

CZAS PRACY MŁODOCIANYCH

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, natomiast w wieku powyżej 16 lat – nie może przekroczyć 8 godzin na dobę.

Do czasu pracy młodocianego wlicza się również czas nauki bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy, w wymiarze wynikającym z obowiązującego wymiaru zajęć szkolnych.

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną nie może być krótsza niż 14 godzin.

URLOPY WYPOCZYNKOWE MŁODOCIANYCH

Młodociany pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego już po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych.

Z upływem roku pracy młodociany nabywa prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych, niezależnie od wykorzystanego już 12 – dniowego.

Wymiar urlopu wypoczynkowego w drugim i trzecim roku nauki zawodu wynosi 26 dni roboczych, jednak tylko do ukończenia przez młodocianego 18 roku życia.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlop powinien być udzielony w okresie ferii szkolnych.

PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM

- *związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,*
- *w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy, przy nieodpowiednim oświetleniu,*
- *w narażeniu na hałas i drgania,*
- *w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażające na promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,*
- *pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,*
- *w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,*
- *w narażeniu na szkodliwe pyły o działaniu zwłókniającym, drażniącym i uczulającym,*
- *w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,*
- *w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.*
- *zagrożające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu (m. in. przy produkcji i sprzedaży wyrobów alkoholowych, uboju i obróbce poubojowej zwierząt, obsłudze łaźni itp.),*
- *niebezpieczne stwarzające możliwość urazów u młodocianych i spowodowanie zagrożeń u innych osób.*

STOPNIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Umiarkowany stopień niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne..

UPRAWNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoby niepełnosprawne mają prawo do rehabilitacji zawodowej, która ma na celu ułatwienie uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie korzystania z poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

Osoby niepełnosprawne mogą korzystać ze szkolenia, jeżeli brak jest możliwości zapewnienia jej szans na uzyskanie pracy, a w szczególności w razie braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia, utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie

CZAS PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności - 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Osobie niepełnosprawnej przysługuje 15 minut przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, która jest wliczana do czasu pracy.

URLOPY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności:

- ma prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym,***
- ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,***
- ma prawo do zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, jeżeli czynności ten nie mogą być wykonane poza godzinami pracy***