на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска. Предусмотрено также предоставление дополнительных перерывов для кормления ребенка до 1,5 лет, привлечение женщин, имеющих детей возрастом до трех лет к сверхурочной работе и работе в ночное время возможно только с письменного согласия.

Соглашением между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы предусмотрено: - устанавливать педагогическим работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год не менее 1 ставки; - предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательных организаций всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

Рядом коллективных договоров предусматривается запрет привлечения беременных женщин к сверхурочной работе и работе в ночное время, привлечение их к поднятию тяжестей, устанавливаются пониженные нормы выработки: … для беременных женщин – на 20%, обеспечивается проведение периодических медицинских осмотров, беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время, преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время закреплено за матерями, имеющими детей в возрасте до 5 лет; одинокие матери и т.д.

Условиями региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров значительного числа организаций женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается рабочая неделя не более 36 часов с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе (40 часов).

Предусматривается также выделение материальной помощи на обучение детей работникам, имеющим многодетную семью, компенсация стоимости путевки на оздоровление ребенка – инвалида и выплата материальной помощи в размере трех МРОТ, компенсация стоимости пребывания детей в детских дошкольных организациях, осуществляющих образовательную деятельность; выплата пособия работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком; при сокращении численности преимущественное право на оставление на работе отдается семейным работникам, имеющим на иждивении двух и более человек; организовывается повышение квалификации женщин, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком и т.д; (при наличии производственной возможности) предоставление скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет); выделение материальной помощи при рождении (усыновлении) ребенка и пр.;

женщинам, работающим в сельской местности предоставление дополнительных неоплачиваемых выходных дней. В случае закрытия детских дошкольных учреждений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы либо режим неполного рабочего времени по заявлению работника. Предусматривается обеспечение работников, отработавших более 2-х лет на предприятие обслуживание в лечебных учреждениях в соответствии с программой ДМС и т.д.

Множеством коллективных договоров предоставляется один оплачиваемый день 1 сентября родителям учащихся 1 класса; работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью родственников, частичную оплату стоимости путёвки в детский оздоровительный лагерь, детский санаторно-оздоровительный лагерь или детский санаторий, корпоративные новогодние подарки для детей работников и пр.

Таким образом, можно сделать вывод о достаточно широком объёме позитивных практик, содержащихся в коллективных договорах и соглашениях, направленных на социально-экономическую защиту женщин. Вместе с тем, возможность установления тех или иных гарантий и льгот и их объём зачастую зависит от финансовой возможности организации. Часть, установленных норм имеет универсальный характер и их применение возможно без дополнительных финансовых расходов.

Рассматривая обеспечение равных прав мужчин и женщин в оплате труда как важную составляющую деятельности профсоюзов по достижению социально-экономического равенства и, как следствие – снижение бедности Президиум ФНПК

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Членским организациям ФНПК:

- проводить целенаправленную политику по сокращению разрыва в оплате труда, равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации;
- организовать проведение мониторинга по вопросам обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин на рабочем месте через систему коллективных договоров и соглашений;
- осуществить комплекс мер, направленных на обеспечение равного вознаграждения за труд равной ценности, включая информирование и проведение коллективных переговоров по преодолению разрыва в оплате труда мужчин и женщин;
- принимать участие в исследовании вопросов о состоянии условий труда женщин;
- способствовать реализации программ занятости, совершенствованию системы профессиональной подготовки и переквалификации женщин в целях повышения их конкурентоспособности на

рынке труда, созданию условий, обеспечивающих возможность совмещения женщинами карьерного роста с семейными обязанностями;

- не допускать снижения уровня социальных гарантий и льгот, предоставляемых женщинам, особенно тем, кто работает и проживает в сельской местности;
- инициировать проведение конкурсов, имеющих своей целью: выявление и общественное признание женщин-руководителей, добивающихся успехов в деятельности своей организации; повышение социального статуса женщин и их роли в социально-экономическом развитии общества;
- продолжать работу по информированию и просвещению руководителей первичных профсоюзных организаций и активистов с целью включения аспекта равенства прав и свобод мужчин и женщин в программные документы, решения коллегиальных органов, коллективные договоры и публикации СМИ;
- через системы региональных и отраслевых Соглашений содействовать отражению в них основных положений Стратегии.

Председатель ФНПК Н.Н. Краденова