

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

# ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ПРАВ СОТРУДНИЦ НА СЦЕЖИВАНИЕ ГРУДНОГО МОЛОКА на рабочем месте

## ВВЕДЕНИЕ И ЦЕЛЬ

Раздел 206-с трудового законодательства штата Нью-Йорк дает всем сотрудницам в Нью-Йорке право сцеживать грудное молоко на рабочем месте. Этот закон распространяется на всех государственных и частных работодателей в штате Нью-Йорк, независимо от размера или характера их бизнеса.

Департамент труда штата Нью-Йорк разработал официальную политику в отношении сцеживания на рабочем месте, как того требует закон, гарантируя, что все сотрудницы знают свои права, а все работодатели понимают свои обязанности. Эта политика является минимально необходимым стандартом, но работодателям рекомендуется включить дополнительные условия, учитывающие специфику их рабочего места.

Из приведенной ниже информации сотрудницы узнают, сколько времени им отводится на сцеживание грудного молока, какое помещение работодатель обязан предоставить для сцеживания грудного молока, как уведомить работодателя о необходимости сесть грудное молоко на рабочем месте и как уведомить Департамент труда, если эти права не соблюдаются.

Работодатели обязаны предоставить эту политику в письменном виде всем сотрудникам при приеме на работу и каждый последующий год. Работодатели также обязаны предоставить эту политику сотрудницам, как только они вернутся на работу после рождения ребенка.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕРЕРЫВА ДЛЯ СЦЕЖИВАНИЯ МОЛОКА

Работодатели обязаны предоставить своим сотрудницам разумные неоплаченные перерывы для сцеживания грудного молока. Кроме того, сотрудницам должно быть разрешено использовать оплачиваемый перерыв или время приема пищи для того, чтобы сесть грудное молоко. Это время должно предоставляться в течение трех лет после родов. Работодатели должны предоставлять неоплачиваемый перерыв не реже чем каждые три часа по просьбе сотрудниц. Однако количество неоплачиваемых перерывов, необходимых сотрудницам для сцеживания грудного молока, индивидуально для каждой сотрудницы, и работодатели должны предоставлять разумное время перерывов в зависимости от конкретного человека. Работодателям запрещено каким-либо образом дискриминировать сотрудниц, решившие сесть грудное молоко на рабочем месте.

Сотрудницам должно быть разрешено работать до или после своей обычной смены, чтобы компенсировать время, использованное в качестве неоплачиваемого перерыва для сцеживания грудного молока, если это время попадает в обычные рабочие часы работодателя. Однако сотрудницы не обязаны компенсировать неоплаченное время перерыва.

Все работодатели должны продолжать следовать существующим федеральным законам и законам штата, нормативным актам и инструкциям в отношении оплачиваемых и неоплачиваемых перерывов и времени приема пищи, независимо от того, использует ли сотрудницы это время для сцеживания грудного молока. Для получения дополнительной информации о том, что является периодом питания или перерыва в соответствии с законодательством штата и федеральным законодательством, пожалуйста, ознакомьтесь со следующими ресурсами:

- Веб-сайт Департамента труда штата Нью-Йорк о дне отдыха, перерывах и периодах питания [dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods](https://dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods)

- Часто задаваемые вопросы Департамента труда штата Нью-Йорк по вопросам питания и отдыха [dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf](https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf)
- Часто задаваемые вопросы Департамента труда США, закон о справедливых трудовых стандартах о периодах питания и отдыха [dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked)
- Информационный бюллетень Департамента труда США, закон о справедливых трудовых стандартах о компенсации перерыва для сцеживания грудного молока [dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers)

Хотя работодатель не может требовать, чтобы сотрудницы работали во время сцеживания грудного молока, ничто в Законе о труде 206-с не препятствует тому, чтобы сотрудница добровольно решила делать это. Время работы во время сцеживания грудного молока должно быть компенсировано.

Неоплачиваемые перерывы, предоставляемые для сцеживания грудного молока, должны составлять не менее двадцати минут. Однако, если назначенная лактационная комната, где будет сделан такой перерыв, находится не рядом с рабочим местом сотрудницы, предоставленный перерыв должен быть не менее тридцати минут. Сотруднице должно быть разрешено взять более длительный неоплачиваемый перерыв, если это необходимо. Сотрудница также могут выбрать более короткие неоплачиваемые перерывы.

Сотрудницы, работающие удаленно, имеют такие же права на неоплачиваемый отгул для сцеживания грудного молока, как и все остальные сотрудницы, выполняющие свою работу лично.

## **ОБРАЩЕНИЕ С ПРОСЬБОЙ О СЦЕЖИВАНИИ ГРУДНОГО МОЛОКА НА РАБОТЕ**

Если сотрудница хочет сцеживать грудное молоко на работе, она должна уведомить об этом работодателя заблаговременно, как правило, до возвращения на рабочее место, если сотрудница находится в отпуске. Такое заблаговременное уведомление необходимо для того, чтобы у работодателей было время найти подходящее место и при необходимости скорректировать расписание.

Сотрудницы, желающие запросить комнату или другое место для сцеживания грудного молока на рабочем месте, должны сделать это, подав письменный запрос своему непосредственному руководителю или лицу, назначенному работодателем для обработки запросов. Работодатель должен ответить на такую просьбу о предоставлении комнаты или другого места для выражения грудного молока в письменном виде в течение пяти дней.

Работодатели должны уведомить всех сотрудников в письменном виде по электронной почте или в виде печатной памятки, если комната или другое место было выделено для сцеживания грудного молока.

## **ТРЕБОВАНИЯ К ЛАКТАЦИОННОЙ КОМНАТЕ**

Помимо предоставления необходимого времени в течение рабочего дня, работодатели должны предоставить отдельную комнату или альтернативное место для сцеживания грудного молока. **Место, предоставляемое для сцеживания грудного молока, не может быть туалетом или туалетной кабинкой.**

Помещение или другое место должны:

- Находиться рядом с рабочим местом сотрудника
- Быть обеспечены хорошим естественным или искусственным освещением
- Быть приватным - как защищенным от посторонних глаз, так и свободным от вторжения
- Иметь поблизости доступную, чистую проточную воду
- Иметь электрической розетки (если рабочее место снабжено электричеством)
- Иметь стул
- Предоставьте стол, небольшой стол, письменный стол, стойку или другую ровную поверхность

Нет необходимости выделять отдельное помещение для каждого медработника. Работодатель может выделить отдельную комнату или другое место для сцеживания грудного молока. Если доступ в лактационную комнату требуется одновременно нескольким сотрудницам, работодатель может выделить централизованное место, которым будут пользоваться все сотрудницы.

Любое место, предоставленное для сцеживания грудного молока, должно находиться рядом с рабочей зоной сотрудницы (сотрудниц), использующего это место. Место должно находиться в шаговой доступности, а расстояние до него не должно значительно увеличивать необходимое сотруднице время перерыва.

Работодатели, расположенные в общих рабочих зонах, таких как офисные здания, торговые центры и подобные помещения, могут совместно создать и поддерживать специальное помещение для сцеживания молока, при условии, что такое помещение(я) находится на разумном расстоянии от сотрудниц, использующих это помещение. Каждый работодатель, использующий это общее пространство, несет индивидуальную ответственность за то, чтобы помещение отвечало потребностям его сотрудниц.

Если нет отдельной комнаты или помещения для кормления грудью, работодатель может временно использовать свободный офис или другое свободное помещение. Это помещение не должно быть доступно для общественности или других сотрудников, пока сотрудница использует его для сцеживания грудного молока.

В крайнем случае, свободная кабинка может быть использована для сцеживания грудного молока. Кабинка может использоваться только в том случае, если она полностью закрыта перегородкой и не имеет другого доступа к публике или другим сотрудникам, пока используется для сцеживания грудного молока. Стены кабинок должны быть высотой не менее семи футов, чтобы сотрудница могла уединиться.

Для обеспечения конфиденциальности, если в лактационной комнате есть окно, оно должно быть закрыто шторой, жалюзи или другим покрытием. Кроме того, помещение для кормления грудью должно иметь дверь, оснащенную функциональным замком. Если это невозможно (например, в случае полностью закрытой кабинки), в крайнем случае, работодатель должен использовать знак, предупреждающий, что помещение используется и недоступно для других сотрудников или общественности.

Если на рабочем месте есть холодильник, работодатель должен разрешить сотрудницам использовать его для хранения грудного молока. Однако работодатели не несут ответственности за обеспечение сохранности экспрессированного молока, хранящегося в любом холодильнике на рабочем месте. Сотрудники обязаны хранить все сцеженное молоко в закрытых контейнерах и каждый вечер приносить молоко домой.

Место, предназначенное для сцеживания грудного молока, должно постоянно содержаться в чистоте.

Если работодатель может продемонстрировать неоправданную трудность в предоставлении помещения, соответствующего вышеуказанным требованиям, он все равно должен предоставить комнату или другое место - не уборную или туалетную кабинку - в непосредственной близости от рабочей зоны, где сотрудница может сцеживать грудное молоко в уединении и которое отвечает максимально возможным требованиям. Неоправданные трудности определяются в законе как "вызывающие значительные трудности или расходы, если рассматривать их в зависимости от размера, финансовых ресурсов, характера или структуры бизнеса работодателя". **Однако работодатель не может отказать сотруднице в праве сцеживать грудное молоко на рабочем месте из-за трудностей с поиском места.**

## ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА ШТАТА НЬЮ-ЙОРК

Если сотрудница считает, что она подвергается преследованиям за то, что сцеживает грудное молоко на рабочем месте, или что ее работодатель нарушает эту политику, ему следует обратиться в Отдел трудовых стандартов Департамента труда штата Нью-Йорк. Позвоните нам по телефону **1-888-52-LABOR**, напишите нам по адресу **LSAsk@labor.ny.gov** или посетите ближайший отдел трудовых стандартов, чтобы лично подать иск. Список наших отделов доступен по адресу **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**. *Жалобы конфиденциальны.*

## ФЕДЕРАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ

Федеральный закон PUMP Act вступил в силу в 2023 году, расширив защиту почти для всех сотрудниц, сцеживающих грудное молоко на работе. Согласно Закону PUMP, все сотрудницы, которым не предоставляются перерывы и достаточное пространство в течение года после рождения ребенка, могут подать жалобу в Департамент труда США или подать иск против своих работодателей. Дополнительную информацию можно найти на сайте **dol.gov/agencies/whd/pump-at-work**.