ПАМЯТКА



ОХРАНА ТРУДА: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН

ВВЕДЕНИЕ

Правовое регулирование труда женщин в Российской Федерации установлено статьями 253 - 264 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Основная задача государственной политики в области охраны труда - это сохранение жизни и здоровья работников (статья 210 ТК РФ).

Труд женщин регулируется общими правовыми нормами, действие которых распространяется на всех работников независимо от пола. При этом имеется ряд особых правовых и санитарно – гигиенических норм, регулирующих исключительно женский труд. Часть из них применяется только к отдельным категориям работающих женщин (беременные, проживающие в сельской местности).

Данная памятка разработана в целях оказания органам местного самоуправления Новосибирской области, работодателям, объединениям работодателей, работникам, профессиональным союзам и их объединениям, иным уполномоченным работникам представительных органов методической помощи в части правового регулирования труда женщин.





Права и гарантии работающих женщин

Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах (ст. 253 ТК РФ)

Ограничение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ)

Снижение норм выработки, норм обслуживания, либо перевод на другую работу с сохранением среднего заработка беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и заявлением (ст. 254 ТК РФ)

Запрещение направлять беременных женщин в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ)

Предоставление отпусков по беременности и родам с выплатой пособия по социальному страхованию (ст. 255 ТК РФ)

Ограничение направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей, а также лиц, имеющих детей - инвалидов до 18 лет, либо ухаживающих за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 259, 264 ТК РФ)

Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами до 18 лет (ст. 262 ТК РФ)

Недопущение расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет, ребенка – инвалида до 18 лет (ст. 261 ТК РФ)

Предоставление работающим женщинам, имеющим детей до 1,5 лет, дополнительных оплачиваемых перерывов для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ)

Установление для женщин, работающих в сельской местности, 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается как при полной продолжительности (ст. 263.1 ТК РФ)

Предоставление дополнительных отпусков без оплаты лицам, имеющим 2 и более детей, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ)



Предоставление очередного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы женщинам перед отпуском по беременности и родам либо после него (ст. 260 ТК РФ)

ПРОИЗВОДСТВО, РАБОТЫ И ДОЛЖНОСТИ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ОГРАНИЧИВАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН

Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин на сегодняшний день, существенно сократился. Вакансии боцманов, машинистов электропоездов, водителей большегрузных автомобилей и прочих должностей, которые ранее занимали только мужчины, теперь доступны и для женщин. Но все также согласно приказу Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» запрещено принимать женщин на отдельные должности, связанные с такими направлениями как:

- химическое производство;
- подземные работы;
- горные работы;
- металлообработка;
- бурение скважин;
- добыча нефти и газа;
- черная металлургия;
- цветная металлургия;
- радиотехническое и электронное производство;
- производство, ремонта и обслуживания летательных аппаратов;
- судостроение и судоремонт;
- производство целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них;
- производство цемента;
- обработка камня и производство камнелитейных изделий;
- производство железобетонных и бетонных изделий и конструкций;
- производство теплоизоляционных материалов;
- полиграфическое производство;
- текстильная и легкая промышленность;
- пищевая промышленность;
- железнодорожный транспорт;
- производства и работы прочих видов экономической деятельности;

ОГРАНИЧЕНИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ

В целях обеспечения здоровья и безопасности условий труда для женщин, работающих в организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, ограничивается применение их труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 253 ТК РФ, приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫЕ НОРМЫ НАГРУЗОК ДЛЯ ЖЕНЩИН ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ

Характер работы	***Предельно допустимая масса груза (включая массу тары и упаковки)***
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	*10 кг*
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	*7 кг*
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать:	
с рабочей поверхности	*350 кг*
с пола	*175 кг*
Разовый подъем тяжестей (без перемещения)	*15 кг*
При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс.	

Специфика работы, производственный процесс предусматривают чередование подъема и перемещение тяжести с иными операциями. Возможно оформление учетных документов на получение товара, заполнение счетов-фактур и т.д., сидя за столом или компьютером. В данном случае допустимый подъем и перемещение тяжелых предметов ограничиваются массой не более 10 кг и частотой выполняемых операций два раза в течение часа.

Производственный процесс происходит с постоянным подъемом и переносом тяжестей (рабочий склада, грузчик). Иные функции не предусмотрены и не выполняются. Вес подъема и транспортировки предметов ограничивается 7 кг.

Законодательство допускает для женщин разовый подъем тяжести без перемещения массой до 15 кг. Другие весовые значения тяжестей не предусмотрены.

Разрешается превышать предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия женщины – спортсмена в спортивном мероприятии, если такие нагрузки необходимы в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 348.9 ТК РФ, постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

ДЛЯ ЖЕНЩИН ДЛЯ МУЖЧИН



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, РАБОТАЮЩИМ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

Согласно статье 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.



ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

Согласно статье 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.



ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ БЕРЕМЕННЫМ И КОРМЯЩИМ ЖЕНЩИНАМ

В разделе VII постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» перечислены требования к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребенка:

1. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда.
2. Беременные женщины и в период кормления ребенка не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, статическим

напряжением мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда). Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся превышением гигиенических нормативов по показателям напряженности трудового процесса.

3. Беременные и кормящие женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

4. Беременные и кормящие женщины не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения.

5. Для беременных и кормящих женщин исключаются условия труда, характеризующиеся превышением гигиенических нормативов по показателям влажности.

6. Для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления.

Часто беременная женщина или женщина, имеющая детей, нуждающаяся в работе, по ряду причин не может работать полную смену или в течении всей недели ежедневно. В этом случае она имеет право на режим неполного рабочего времени.

Согласно статье 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Также согласно статье 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, необходимо освободить ее от

работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Согласно статье 259 ТК РФ запрещается направлять беременных женщин и женщин с семейными обстоятельствами в служебные командировки, привлекать к работе:

- сверхурочной;
- в ночное время;
- в выходные и нерабочие праздничные дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, допускаются к указанной работе только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Согласно статье 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ И ЖЕНЩИНАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ, ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

При приеме на работу и при увольнении есть вероятность дискриминации женщины, несмотря на наличие антидискриминационных норм в Российском законодательстве.

Дискриминационными считается отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Согласно статье 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без

матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.



ПРАВО НА ДОСРОЧНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ ПЕНСИИ ЖЕНЩИНАМИ, ИМЕЮЩИМИ ДЕТЕЙ

Согласно статье 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» страховая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30 следующим категориям женщин:

- родившим пять и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, достигшим возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет;
- родившим четырех детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, достигшим возраста 56 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет;
- родившим трех детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, достигшим возраста 57 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет;
- родившим двух и более детей, достигшим возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 20 лет и проработали не менее 12 календарных лет в районах Крайнего севера либо не менее 17 календарных лет в приравненных к ним местностям;
- родителям инвалидов с детства, воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, достигшим возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 15 лет;
- опекунам инвалидов с детства или лицам, являвшимся опекунами инвалидов с детства, воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет (страховая пенсия по старости назначается с уменьшением возраста на один год за каждые один год и шесть месяцев опеки, но не более чем на пять лет в общей сложности), если они имеют страховой стаж не менее 15 лет.



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ПРЕДУСМОТРЕННАЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ЖЕНЩИН

Согласно части 1 статьи 5.27 Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

В том числе, имеется в виду нарушение правил трудового законодательства в отношении женщин, например, привлечение беременной женщины к сверхурочной работе или привлечение в служебную командировку и так далее.

За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а также необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, установлена уголовная ответственность по этим мотивам в соответствии со статьей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации: штраф в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательные работы на срок до трехсот шестидесяти часов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Женщины на сегодняшний день выполняют одну из важных социальных функций – материнство, поэтому большая часть дополнительных гарантий распространяется именно на них.

Трудовым законодательством, исходя из физиологических особенностей женщин и выполнения женщинами функции материнства, установлены дополнительные гарантии, цель которых, предупредить воздействие вредных и опасных производственных факторов на здоровье женщин, а также обеспечить условия, при которых женщины могут сочетать труд с материнством.

Данные гарантии ограничивают сферу применения труда женщин, либо устанавливают дополнительные льготы для женщин в период выполнения ими функции материнства.

Нарушение требований трудового законодательства в отношении женщин, влечет за собой привлечение ответственных лиц к административной, а в отдельных случаях и к уголовной ответственности.