

Труд женщин

Правовое регулирование труда женщин в Российской Федерации установлено статьями 253 - 64 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 работодателям, 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)

Запрещение 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 (ст.254 ТК РФ)

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

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

Льготы и гарантии охраны труда женщин



Предоставление отпусков по беременности и родам с выплатой пособий 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, отцов, воспитывающих ребенка без матери, 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)

Запрещение 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), другими лицами, воспитывающими ребенка без матери (ст.261 ТК РФ)

Предоставление дополнительных отпусков без оплаты лицам, имеющим 2 и более детей до 14 лет (ст.263 ТК РФ)

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

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

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается как при полной продолжительности (п.1.3 постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1)



Производство, работы и должности с вредными и (или) опасными условиями труда

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

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин

- 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»).
- 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 переносом тяжестей предусмотрены и не выполняются. Вес подъема и транспортировки предметов ограничивается 7 кг.

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин

- 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 применения семейными Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с обязанностями и несовершеннолетних»).

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 местностям

- 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).

Гарантии и льготы, предоставляемые беременным и кормящим женщинам

- 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 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 деятельности индивидуальным предпринимателем.
- Расторжение трудового договора с женщиной, либо прекращения 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.

Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей

- 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.



Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин

- 1. Снижение норм выработки, норм обслуживания либо перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
- 2. До перевода беременной женщины на другую работу, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.
- 3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

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 местностях;
 - 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.

