



Отдел экономического анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития
Администрации Октябрьского района

Методические рекомендации

«Особенности охраны труда женщин»



Октябрьский район
2017 год

Ограничение на применение труда женщин

В соответствии со статьей 7 Конституции Российской Федерации в России охраняется труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства.

Конвенция международной организации труда (МОТ) 1981 года № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» указывает, что не являются дискриминацией особые меры, направленные на удовлетворение нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста признаются нуждающимися в особой защите и помощи.

Особая охрана труда женщин, устанавливаемая специальными нормами в дополнение к общим нормам охраны труда, - система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма его материнской функции, безопасность условий работы для организма матери, будущей матери и ее потомства.

Статья 253 Трудового кодекса РФ устанавливает следующие ограничения по применению труда женщин:

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;

- запрещение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

В соответствии с п. 1 примечания к Перечню тяжелых работ допускается применение труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в указанный Перечень, при следующих условиях:

1) создании безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестацией рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014).

2) наличии положительного заключения государственной экспертизы условий труда;

3) наличии положительного санитарно-эпидемиологического заключения Роспотребнадзора (его территориального органа).

Перечнем определены виды подземных работ в горнодобывающей промышленности и на строительства подземных сооружений, где допускается применение труда женщин. Должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда, приведены в п. 2 примечаний к Перечню.

При использовании труда женщин, помимо перечня работ, следует учитывать положения ч. 2 ст. 253 ТК РФ, которая запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.

Разрешается превышать предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия женщины-спортсмена в спортивном мероприятии, если такие нагрузки (ст. 348.9 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1):

- необходимы в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям;

- не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

В организациях и на предприятиях, где допускается применять труд женщин, при оборудовании рабочих мест нужно руководствоваться Санитарными правилами и нормами «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96 (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32).

Статьей 298 ТК РФ предусмотрен запрет на применение труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, на работах, которые выполняются вахтовым методом.

Таким образом, работодатель не вправе устанавливать для указанных категорий женщин вахтовый метод работы.

Кроме того, беременным женщинам устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

- работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины (ст. 93 ТК РФ);

- запрещениеочных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работ в выходные дни (ст. 96, 99, 259 ТК РФ);

- в соответствии с медицинским заключением снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

- отпуск по беременности и родам (70 календарных дней до родов и 70 – после родов), в случае многоплодной беременности – 84 дня, в случаях осложненных родов – 86 дней, а при рождении двух и более детей – 110 календарных дней после родов (отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов) (ст. 255 ТК РФ);

- предоставление (по заявлению женщины) ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью (ст. 64 ТК РФ);

- не допускается увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия (ст. 261 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 (ст. 261 ТК РФ).

Кроме общих гарантий для кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей, предусмотрено следующее:

- перевод женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);

- по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (ст. 256 ТК РФ);

- работа, по желанию женщины, в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранение права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ);

- сохранение за работницей места работы (должности) за время отпуска по уходу за ребенком и, кроме того, этот отпуск засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях (ст. 256 ТК РФ);

- предоставление женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, отпуска на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка. А при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения и по их желанию – дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или 3 лет (ст. 257 ТК РФ);

- перерывы для кормления ребенка не реже чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительностью не менее часа (перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка) (ст. 258 ТК РФ);

- запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 259 ТК РФ);

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

- запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с наличием детей (ст. 64 ТК РФ);

- увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида – до 18 лет) по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение (и по основаниям, предусмотренными пунктами 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанные отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Пунктом 2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установлен запрет на использование труда женщин, работающих в сельской местности, в определенных сферах деятельности. Запрещается:

- привлекать женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств;

- привлекать беременных женщин к работе в сферах растениеводства и животноводства. С момента выявления беременности на основании справки о ее наличии работодатель

обязан освободить женщину от такой работы, сохранив среднюю заработную плату по новому месту работы;

- обучать женщин по профессии тракториста-машиниста, водителя грузовых автомашин и принимать их на работу по указанным специальностям.

Нормы предельно допустимых нагрузок

В целях обеспечения здоровья и безопасности условий труда для женщин, работающих в организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 были утверждены нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, согласно которым предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей не должна превышать:

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
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
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:	
с рабочей поверхности	1750 кгм
с пола	875 кгм

При этом в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Согласно ст. 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 заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), позволяет им успешно совмещать семейные обязанности с трудовой деятельностью.

*Отдел экономического анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития
администрации Октябрьского района
628100, пгт. Октябрьское,
ул. Калинина, 39, каб. 410, тел. 28-051,*