

Модуль 2.3. Особенности регулирования труда женщин. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Перечень основных документов

- 1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 2. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. №162. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.
- 3. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. №163. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет.
- 4. Постановление Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. №105. О новых нормах предельно-допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.
- 5. Постановление ВС СССР от 10 апреля 1990 г. №1420-1 (с изменениями и дополнениями). О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи.
- 6. СанПиН 2.2.555-96. Гигиенические требования к условиям труда женщин.
- 7. СанПиН 2.4.6.664-97. Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков.
- 8. МУ 2.4.6.665-97. Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к

Особенности регулирования труда женщин

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Нормы по охране труда женщин можно разделить на две группы:

- нормы, распространяющиеся на всех женщин;
- нормы, распространяющиеся на беременных женщин и матерей, имеющих детей, или лиц с семейными обязанностями.



Нормы, распространяющиеся на всех женщин

Применение труда женщин

Ограничивается	Запрещается
на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.	на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.
В организациях рекомендуется составлять перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин. При заключении коллективных договоров его оформляют в качестве приложения к договору.	Правительство Российской Федерации установило предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 ТК РФ).

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин

Правительство Российской Федерации установило предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:	
при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены при перемещении груза на расстояние от 1 до 5 м не должна превышать:	
с рабочей поверхности	1750 кгм
с пола	875 кгм
При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.	

Гарантии для беременных женщин

*Для беременных женщин и
женщин, имеющих детей,
предусмотрены
дополнительные гарантии.*

Беременных женщин
ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочным работам;
- привлекать к работам в ночное время;
- привлекать к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).



Гарантии для беременных женщин

- **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 (ст. 254 ТК РФ).
- Средний заработок по месту работы сохраняется за беременными женщинами при прохождении **обязательно медицинского**



я в

Гарантии и льготы в связи с материнством

- *Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, охватывают следующие аспекты из трудовой деятельности:*
- ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ;
- привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни;
- направление в служебные командировки;
- предоставление дополнительных отпусков;
- предоставление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Специфика трудовых отношений

ЗАПРЕЩАЕТСЯ отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде (ст. 64 ТК РФ).

НЕ ДОПУСКАЕТСЯ расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с беременными женщинами;
- женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери за исключением случаев ликвидации организации.

Специфика трудовых отношений

- **Допускается** расторжение срочного трудового договора с беременной женщиной: в связи с истечением срока трудового договора, если трудовой договор с ней был заключен на период исполнения обязанностей отсутствующего работника и если невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).
- При этом работодатель **обязан предлагать беременной женщине** вакантную должность:
 - соответствующую ее квалификации;
 - нижестоящую;
 - нижеоплачиваемую, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

Если детям до полутора и до трех лет

Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет могут быть

- направлены в служебные командировки,
- привлечены
- к сверхурочной работе,
- к работе в ночное время

только:

- с их письменного согласия
- и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном

порядке. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, 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 (ч. 2 ст. 259 ТК РФ).



запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет **ЗАПРЕЩАЕТСЯ** применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах:

- с вредными и (или) опасными условиями труда,
- на подземных работах,
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию,
- переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265).

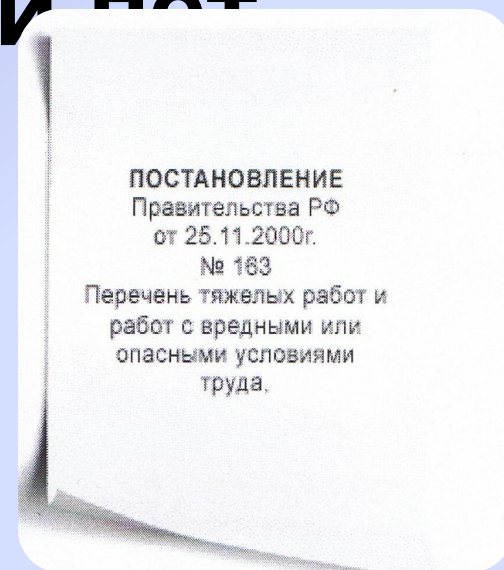


запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

ЗАПРЕЩАЕТСЯ

*привлекать работников
в возрасте до 18 лет к
работам:*

- Сверхурочным (за исключением творческих работников, профессиональных спортсменов и др.),
- В ночное время,
- В выходные и нерабочие праздничные дни,
- Направлять работников в возрасте до 18 лет в служебные командировки (ст. 268 ТК РФ).



Перечень работ, профессий, должностей этих работников утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предельные нормы тяжестей для несовершеннолетних

- **Предельная норма перемещения тяжести для несовершеннолетних составляет (СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков»):**

Характер работы, показателей тяжести труда	Предельно допустимая нагрузка							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение груза вручную постоянно в течение рабочей смены(кг):	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: Постоянно (более 2 раза в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
При чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8

Предельные нормы тяжестей для несовершеннолетних

При перемещении грузов на тележках
или в контейнерах прилагаемое усилие
не должно превышать:

для юношей: 14
лет- 12 кг, 15 лет - 15
кг, 16 лет-20 кг, 17
лет-24 кг;

для девушек: 14
лет - 4 кг, 15 лет - 5
кг; 16 лет -7 кг; 17 лет



Материальная ответственность несовершеннолетнего ребенка

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

ЗАПРЕЩАЕТСЯ
заключение письменного
договора о полной
материальной
ответственности с
работниками в возрасте до
18 лет.



Материальная ответственность несовершеннолетнего ребенка

**Полную материальную
ответственность работники в возрасте
до 18 лет несут лишь в следующих
случаях:**

- за умышленное причинение ущерба;
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ).



Преимущественное право на работу при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации отдается:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

