



A.Golovanova, BU PPHV

Охрана труда женщин и работников в возрасте до 18 лет

Особенности регулирования труда женщин

С учетом физиологических особенностей женщин и молодых людей в трудовое законодательство включены специальные нормы по охране труда женщин и молодежи.

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**.

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.

Особенности регулирования труда женщин

По отношению ко всем женщинам действуют следующие нормы

Ограничивается применение труда женщин:

- на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на подземных работах, за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).

Правительство Российской Федерации установило **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**.

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей предусмотрены дополнительные гарантии (ст. 259 ТК РФ):

Запрещается беременных женщин:

- направлять в служебные командировки,
- привлекать к сверхурочной работе,
- привлекать к работе в ночное время,
- привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни **женщин:**

- воспитывающих без супруга детей в возрасте до пяти лет,
- имеющих детей в возрасте до трех лет,
- имеющих детей-инвалидов,
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением

допускаются только с их **письменного согласия** и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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).

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Отпуск

1. По беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и на основании выданного листа нетрудоспособности продолжительностью:

- 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней **до родов**;
- 70 (в случае осложненных родов 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней **после родов**

с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 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** (ст. 260 ТК РФ).

2. По уходу за ребенком предоставляется женщинам по их заявлению до достижения ребенком **возраста 3-х лет**

Во время нахождения женщин в отпусках по уходу за ребенком, **они могут работать на условиях:**

- неполного рабочего времени или
- на дому

с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ).

На период отпуска по уходу за ребенком **за работником сохраняется место работы (должность)**.

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Дополнительный отпуск

Коллективным договором могут устанавливаться **ежегодные дополнительные отпуска** без сохранения заработной платы для работников:

- имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
 - имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери
- в удобное для них время продолжительностью до **14 календарных дней**.

Дополнительный отпуск по письменному заявлению работника может:

- присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- использоваться отдельно полностью;
- использоваться отдельно по частям.

Не допускается перенесение дополнительного отпуска на следующий год.

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Дополнительные перерывы

Дополнительные перерывы для кормления ребенка, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются **работающим** женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет:

- не реже чем через каждые **3 часа** и
- продолжительностью не менее **30 минут** каждый.

По заявлению женщины эти перерывы:

- присоединяются к перерыву для отдыха и питания;
- переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) в суммированном виде с соответствующим его сокращением.

Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

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 четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери

за исключением случаев ликвидации организации.

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

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.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Труд работников в возрасте до 18 лет регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, главой 42 ТК РФ.

Заключение трудового договора допускается с лицами **достигшими возраста** (ст. 63 ТК РФ):

- **16 лет**;
- **15 лет**, получившие общее образование или получающие общее образование - для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;
- **14 лет**, получающим общее образование - для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы **с согласия**:
 1. одного из родителей (попечителя) и
 2. органа опеки и попечительства;

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) **допускается только с согласия:**

- соответствующей государственной инспекции труда и
- комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Запрещается применение труда лиц до 18 лет (ст. 265 ТК РФ) :

- на работах с вредными или опасными условиями труда;
- на подземных работах;
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию:
 1. игорный бизнес;
 2. работа в ночных кабаре и клубах;
 3. производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами .

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 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 и**
- **направлять в служебные командировки** (статья 268 ТК РФ) *.
- Перечень работ, профессий, должностей этих работников, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Power and productivity
for a better world™

