Цели:

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- особенности регулирования труда женщин;
- особенности регулирования труда беременных женщин, лиц с семейными обязанностями;
- особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
2. Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации...».
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. СанПиН 2.2.555-96. Гигиенические требования к условиям труда женщин.

С данным разделом связаны:

Раздел 1.1 ***Основные положения законодательства РФ об охране труда.***

Раздел 1.5 ***Компенсации за тяжелые работы и работы с вредными условиями труда.***

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

■ 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.***

☑ **По отношению ко всем женщинам действуют следующие нормы.**

✓ **Ограничивается** применение труда женщин:

⇨ ***на тяжелых работах;***

⇨ ***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)**.**

*** Перечни производств, работ, профессий 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.

В организациях рекомендуется составлять перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин. При заключении коллективных договоров его оформляют в качестве приложения к договору.

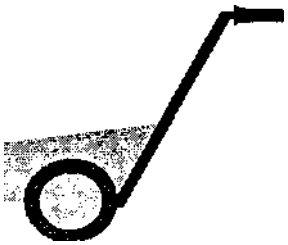
✓ **Запрещается** применение труда женщин ***на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей,*** превышающих предельно допустимые для них нормы.

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, 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 сверхурочным работам;
- ♦ привлекать к работам в ночное время,
- ♦ привлекать к работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

Сохраняется средний заработок по месту работы *за беременными женщинами* при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

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).

✓ **Отпуск:**

- **по беременности и родам** женщинам по их заявлению и на основании выданного листа нетрудоспособности предоставляется 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);

- **по уходу за ребенком** женщине предоставляется по ее 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).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев ***досрочного назначения трудовой пенсии по старости).***

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 ТК РФ).

✓ **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).

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.

✓ **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.

✓ **Допускаются** ***только с письменного согласия*** и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением:

- к сверхурочным работам,
- к работам в ночное время,
- в выходные и нерабочие праздничные дни;
- направляться в служебные командировки:

♦ ***женщины, имеющие детей: в возрасте до 3 лет*** (при этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим **правом отказаться** от вышеперечисленных действий);

- ♦ ***работники, имеющие детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет;***
- ♦ ***матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет,***
- ♦ ***работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением*** (ст.259 ТК РФ).

✓ **Дополнительные отпуска** (ежегодные) без сохранения заработной платы могут устанавливаться коллективным договором (ст. 263 ТК РФ):

- ➢ работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- ➢ работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до18 лет;
- ➢ одинокой матери, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет;
- ➢ отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 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.

☑ **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;
- направления 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.***

■ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ 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*** (статья 63 ТК РФ):
  - ➢ ***16 лет;***

- ***16 лет*** - в случаях получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;
- ***14 лет,*** для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения с согласия:
  - одного из родителей (попечителя) и
  - органа опеки и попечительства;

- ***не достигшими возраста:***
  - ***14 лет*** в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении, экспонировании произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с согласия:
    - одного из родителей (опекуна) - трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном) и
    - разрешения органа опеки и попечительства — в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

✓ **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** (ст. 265 **ТК РФ):**

- ***применение труда лиц до 18 лет:***
  - ⇨ на работах с вредными или опасными условиями труда;
  - ⇨ подземных работах;
  - ⇨ на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию:
    - ✓*игорный бизнес;*

- ✓ *работа в ночных кабаре и клубах;*
- ✓ *производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами* * .

*Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, утверждается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

• ***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.

• ***переноска и передвижение*** работниками в возрасте до 18 лет **тяжестей,** превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Не должны подростки ***назначаться на работы,*** заключающиеся исключительно в переносе или передвижении тяжестей, весом свыше 4,1 кг.

Не должно перемещение тяжести подростками занимать более 1/3 рабочего дня.

Предельная норма перемещения тяжести для несовершеннолетних составляет (СанПиН 2.4.6.664-97):

Характер работы, показатели 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-х раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8

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 -8 кг.

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

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

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).

✓ **Медицинские осмотры** (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Лица в возрасте до 18 лет:

- ♦ принимаются на работу только после ***предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования);*** и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет;
- ♦ ежегодно подлежат ***обязательному медицинскому (обследованию)*** (ст. 266 ТК РФ)**.**

- ✓ **Ежегодный оплачиваемый отпуск** работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью ***31 календарный день в удобное для них время*** (ст. 267 ТК **РФ).**

- ✓ **Нормы выработки** для работников в возрасте до 18 лет:
  - ⇨ устанавливаются пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени;
  - ⇨ могут понижаться в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором (ст. 270 ТК РФ).

- ✓ **Заработная плата** работникам в возрасте до 18 лет ***при повременной оплате труда*** выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (ст. 271 ТК РФ).

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных ***к сдельным работам,*** оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Оплата труда ***учащихся*** до 18 лет общеобразовательных учреждений, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионально образования и ***работающих в свободное от учебы время*** производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Во всех перечисленных случаях работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

- ✓ **Гарантии и компенсации работникам,** ***совмещающим работу с обучением,*** предоставляются при получении соответствующего уровня образования ***впервые.***

Работники, успешно ***обучающиеся в образовательных учреждениях*** имеющих государственную аккредитацию,

- высшего, среднего, начального профессионального образования,

имеют право на:

- сокращение рабочего времени,
- дополнительные отпуска,
- оплату проезда к месту заочной учебы и обратно один раз в год (ст. 173 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются ***коллективным договором или трудовым договором.***

✓ **При сокращении численности** или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение 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 ГК РФ).

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Работница М. обрабатывает на станке за смену от 35 до 40 заготовок весом от 10 до 12 кг. Будет ли законным ее требование на оснащение рабочего места грузоподъемным оборудованием?

а) Да, будет.
б) Нет, не будет.
в) Все зависит от возраста работницы.

2. Допустимо ли использование труда женщин на гальванических участках при обслуживании ванн хромирования, цинкования, никелирования?

а) Нет, не допустимо, так как условия труда на этих участках являются вредными для здоровья.
б) Допустимо, если ванны оснащены надежной вентиляцией.
в) Допустимо, если кроме вентиляции работницы обеспечены средствами индивидуальной защиты.

3. При каких условиях может быть заключен трудовой договор с подростком в возрасте до 14 лет?

а) Подросток до 14 лет может заключить трудовой договор на участие в концертной программе без ущерба здоровью с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства.
б) Заключение трудового договора не допускается с лицами не достигшими возраста 14 лет.
в) Подросток до 14 лет может заключить трудовой договор на продажу мороженного в театральных организациях с неполной материальной ответственностью с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства.

4. Гражданке В. отказали в приеме на работу из-за того, что у нее двое детей в возрасте 6 и 8 лет. На том же предприятии инженеру-экономисту гражданке С. снизили тарифный разряд по аналогичной причине: у нее сын в возрасте 5 лет и дочь 7 лет, и она периодически отпрашивается, чтобы их накормить обедом, затрачивая на это примерно полчаса рабочего времени. Куда та и другая могут обратиться с жалобой на действия администрации?

а) Обе в суд.
б) Первая - в суд, вторая - *в* комиссию по трудовым спорам, при отсутствии комиссии - в суд.
в) Первая - в суд, вторая - по существу никуда.

5. Можно ли направлять женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет в служебные командировки?

а) Нельзя.

б) Можно с ее согласия.

в) Нельзя без ее письменного согласия и при этом они должны быть ознакомлены, в письменной форме, со своим правом отказаться.

6. Предусмотрена ли законодательством возможность снижения беременным женщинам норм выработки (норм обслуживания) и гарантируется ли при этом сохранение среднего заработка?

а) Предусмотрена на основании ее заявления, но без гарантии сохранения среднего заработка.

б) Предусмотрена в соответствии с медицинским заключением и на основании их заявления с сохранением среднего заработка.

в) Предусмотрена всем беременным женщинам с сохранением среднего заработка на основании их заявлений.

7. Какой установлен порядок проведения медицинских осмотров молодых работников?

а) Все лица моложе 21 года могут быть приняты на работу только после предварительного медицинского осмотра.

б) Все лица в возрасте до 18 лет проходят предварительный медицинский осмотр при приеме на работу и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

в) Все лица моложе 21 года принимаются на работу после предварительного медицинского осмотра, лица в возрасте до 18 лет, кроме того, подлежат ежегодному медицинскому осмотру.

8. Какой порядок предоставления дополнительных перерывов в работе женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет; включаются ли эти перерывы в рабочее время и как они оплачиваются?

а) Они предоставляются по договоренности с матерью детей, включаются в рабочее время и оплачиваются по ее тарифному заработку.

б) Эти перерывы продолжительностью не менее 30 минут предоставляются не реже, чем через три часа, включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

в) Перерывы продолжительностью до получаса предоставляются через каждые 2 часа и включаются в рабочее время. Порядок оплаты устанавливается работодателем.