

# ТРУДОВЫЕ ПРАВА И УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

## I. Особенности приёма на работу

- 1.1. выявление отсутствия ограничений к осуществлению трудовой деятельности (по состоянию здоровья и (или) виду трудовой деятельности);
- 1.2. дополнительные льготы при заключении трудового договора.

## II. Ограничения в процессе трудовой деятельности

- 2.1. ограничения по роду поручений;
- 2.2. ограничения по перемещению тяжестей и выполнению других физических нагрузок;
- 2.3. ограничения по санитарным (гигиеническим) требованиям;

## III. Гарантии при трудовой деятельности

- 3.1. при переводе на другую работу по медицинским показаниям;
- 3.2. в период выполнения женщиной функций материнства.



## I. Особенности приёма на работу

### 1.1. Выявление отсутствие ограничений к осуществлению трудовой деятельности

#### А) По состоянию здоровья:

В случаях, предусмотренных статьёй 220 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), до заключения трудового договора работники, в том числе и из числа женщин направляются на медицинский осмотр в целях:

- определения пригодности состояния здоровья этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (например, при приёме на работу по профессии маляра, при которой работают с красящими веществами);

- охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (например, при приеме на работу в детские учреждения).

Обращаем внимание, что беременность женщины, или наличие у них детей в соответствии со статьёй 64 ТК РФ не может служить основанием для отказа в заключении с ней трудового договора.

Документом, подтверждающим состояние здоровья женщины, препятствующего работе по конкретной должности (профессии), является медицинское заключение, выданное медицинским учреждением по результатам проведения вышеуказанного осмотра (обследования).

#### Б) По виду трудовой деятельности:

Статьёй 253 ТК РФ предусмотрено ограничение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. В настоящее время для определения такого вида работ следует руководствоваться Перечнем производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 № 512н (далее - Перечень).

Указанный Перечень содержит виды работ, на которых запрещается применение женского труда и на которых допускается в виде исключения.

## II. Ограничения в процессе трудовой деятельности

### 2.1. Ограничения по роду поручений

Статьей 259 ТК РФ запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Вместе с тем направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

### 2.2. Ограничения по перемещению тяжестей и выполнению других физических нагрузок

Трудовым законодательством предусмотрено ограничение веса тяжестей, которые могут перемещаться женщинами вручную.

В этой связи в настоящее время действуют Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 № 629н, согласно которым для женщин:

*- предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) не должна превышать 10 кг;*

*- предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены не должна превышать 7 кг;*

*- суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать:*

*с рабочей поверхности – 350 кг.;*

*с пола – 175 кг.*

*- предельно допустимая масса груза при разовом подъеме тяжестей (без перемещения) не должна превышать 15 кг;*

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

Таким образом, когда работа связана с подъемом и перемещением вручную тяжестей, труд женщин запрещается, если превышаются предельно допустимые для них нормы.

Кроме того, при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха применяются Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утверждённые Госкомсанэпиднадзором РФ и Минздравом РФ 21, 23.12.1993.

Указанным документом для женщин в период беременности установлены оптимальные величины физических нагрузок, а также виды и способы осуществления ими трудовой деятельности.

В частности, при осуществлении перемещения тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) оптимальная масса груза для беременных женщин составляет не более 2,5 кг.

### **2.3. Ограничения по санитарным (гигиеническим) требованиям**

К числу основных документов, устанавливающих ограничения условий труда для женщин, относятся СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утверждённые постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40, Методические рекомендации (МР 2.2.0244-21) по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда, утверждённые Главным государственным санитарным врачом РФ 17.05.2021.

Исходя из требований указанных нормативных актов, технологические операции, подходящие для выполнения женщинами в период беременности, ограничиваются с целью удовлетворения их трудового процесса гигиеническим критериям и оптимальной трудовой нагрузки.

Так, 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.

Беременные и кормящие женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

Беременные и кормящие женщины не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения.

Для беременных и кормящих женщин исключаются условия труда, характеризующиеся превышением гигиенических нормативов по показателям влажности.

На рабочих местах женщин в период беременности и кормления ребенка рекомендуется предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность.

Гардеробные для переодевания и хранения домашней и рабочей одежды, санузлы, душевые, умывальные оборудуются отдельно для мужчин и женщин.

### III. Гарантии при трудовой деятельности

#### 3.1. При переводе на другую работу по медицинским показаниям

Основанием возникновения обязанности для работодателя временно перевести женщину на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, либо снизить нормы выработки, нормы обслуживания является получение им соответствующего медицинского заключения.

В соответствии нормами трудового законодательства женщина не несет неблагоприятных последствий такого временного перевода и на указанный период за ней сохраняется средний заработок.

В силу положений статьи 254 ТК РФ беременным женщинам указанная гарантия предоставляется при одновременном наличии двух условий - медицинского заключения и их личного заявления.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Указанная норма не предусматривает возможности увольнения беременной женщины по мотивам ее отказа от предложенной работы и в связи с отсутствием у работодателя другой работы, на которую беременная женщина может быть переведена.

При переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины по ее заявлению с работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, на работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных вредных факторов, такая работа, при расчёте стажа этого вида пенсии, приравнивается к работе, предшествующей переводу.

#### 3.2. В период выполнения ими функций материнства;

Для работающих женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, использовавших полагающиеся им отпуска и приступивших к работе, трудовым законодательством установлены гарантии, обеспечивающих благоприятный режим труда.

Так, указанным женщинам, помимо общего перерыва для отдыха и питания в соответствии со статьёй 258 ТК РФ предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся на начало либо на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Выполнение прежней работы женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, невозможно в случаях, когда эта работа несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов, связана с разъездами, не позволяет отлучаться в рабочее время либо по другим основаниям, непосредственно связанными с её трудовыми функциями.

В указанном случае женщины в соответствии с положениями статьи 254 ТК РФ 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.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (статья 259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, 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. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех 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.

Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.