

УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

ОХРАНА ТРУДА  
ЖЕНЩИН



Благовещенск  
2022 г.

## Общие положения

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками с учётом их общественно значимых особенностей (в частности, выполнения функций материнства и воспитания детей).

Особенности правового регулирования труда женщин, ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами (часть 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации, часть шестая статьи 11 ТК РФ, статья 252 ТК РФ). Дополнительные льготы, права и гарантии женщинам могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учётом принципа запрещения дискриминации в сфере труда.

Под дискриминацией в сфере труда по смыслу статьи 1 Конвенции Международной организации труда 1958 года № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий и статьи 3 ТК РФ следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых

свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В связи с этим в отношении женщин не допускаются различия при приёме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

### **Ограничения применения труда женщин**

В соответствии с частью 1 статьи 253 ТК РФ обеспечение охраны здоровья женщин осуществляется путём ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки).

Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н утверждён новый Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (далее – Перечень), взамен Перечню, утверждённому постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162.

Разработка Перечня проводилась в рамках Плана мероприятий по реализации в 2016-2020 годах Концепции демографической политики Российской Федерации

на период до 2025 года, утверждённого распоряжением Правительства Российской Федерации от 14.04.2016 № 669-р, и Плана мероприятий по реализации в 2018 году I этапа Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы, утверждённого распоряжением Правительства Российской Федерации от 14.03.2018 № 420-р.

По итогам проведённой актуализации Перечень сокращён более чем в 4 раза: вместо 456 позиций приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н утверждено 100.

Критериями при пересмотре и актуализации Перечня явились факторы, опасные для репродуктивного здоровья женщин, влияющие на здоровье будущего поколения и имеющие отдалённые последствия.

Перечнем исключается произвольное ограничение использования труда женщин на работах, что является гарантией их права на справедливые условия труда.

Так, например, снимаются ограничения для женщин на следующие профессии и работы:

- водитель большегрузных автомобилей сельскохозяйственной спецтехники, таких как фура, трактор, самосвал, КамАЗ и прочие, за исключением машинистов строительной техники (бульдозер, экскаватор, автогрейдер);

- член палубной команды судна (боцман, шкипер, матрос), за исключением работ в машинном отделении судна;

- машинист электропоезда (электрички) скоростных и высокоскоростных поездов (Ласточка, Сапсан и другие);

- верхолазные работы на высоте свыше 10 метров.

В соответствии с частью 2 статьи 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на работах,

связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Вместе с тем следует иметь в виду, что во время участия женщины-спортсмена в спортивных мероприятиях превышение предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 348.9 ТК РФ).

Приказом Минтруда России от 14.09.2021 № 629н утверждены предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

Характер работы	Предельно допустимая масса груза <i>(включая массу тары и упаковки)</i>
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
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать: с рабочей поверхности с пола	350 кг 175 кг
Разовый подъем тяжестей (без перемещения)	15 кг
При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс	

### **Требования по охране труда для женщин**

До 1 января 2021 года действовали «СанПин 2.2.0.555-96.2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы», утверждённые постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32, которыми были установлены требования к условиям труда всех женщин.

С 1 января 2021 года вступили в силу общие санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утверждённые постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 (далее – СП 2.2.3670-20), которые устанавливают обязательные требования к обеспечению работодателем безопасных для человека условий труда, как женщин, так и мужчин.

СП 2.2.3670-20 включают в себя особые требования к организации труда только беременных и кормящих женщин. В частности установлено следующее:

- условия труда женщин в период беременности и кормления ребёнка должны соответствовать допустимым условиям труда;

- беременные женщины и в период кормления ребёнка не должны выполнять производственные операции, связанные с подъёмом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъёмом 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 напряжённости 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;

- для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления.

### **Гарантии беременным женщинам**

Трудовым законодательством установлены углублённые (по сравнению с лицами, имеющими семейные обязанности) гарантии беременным женщинам, в том числе:

- *запрет отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью* (часть 3 ст. 64 ТК РФ);

- *запрет на установление испытания при приёме на работу* (абзац 2 части 4 ст. 70 ТК РФ);

- *запрет на направление в служебные командировки, на привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, к работам, выполняемым вахтовым методом* (часть 5 ст. 96, часть 5 ст. 99, часть 1 ст.259, ст. 298 ТК РФ);

- право на установление неполного рабочего времени по просьбе беременной женщины (часть 2, ст. 93 ТК РФ);

- право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения 6 месяцев непрерывной работы в любое удобное для женщины время – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, при этом такую работницу нельзя отозвать из отпуска (абзац 2 части 3 ст. 122, часть 3 ст. 125, ст. 260 ТК РФ);

- право (по медицинскому заключению и по заявлению беременной женщины) на снижение нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (часть 1 ст. 254 ТК РФ);

- право на освобождение от работы до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя (часть 2 ст. 254 ТК РФ);

- право на сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях (часть 3 ст. 254, ст. 139 ТК РФ);

- право на предоставление женщине, по её заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70

*(в случае осложнённых 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);*

*- запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска (ст. 261 ТК РФ).*

В соответствии со статьёй 9 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» женщина, вставшая на учёт в медицинской организации в ранние сроки беременности, имеет право на ежемесячное пособие при определённых условиях.

Факт беременности подтверждается женщиной справкой медицинского учреждения, которая выдаётся в соответствии с порядком, утверждённым приказом Минздрава России от 14.09.2020 № 972н.

### **Гарантии женщинам с детьми в возрасте до 1,5 и 3 лет**

Для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 1,5 и 3 лет ТК РФ также предусмотрен ряд гарантий, обеспечивающих охрану здоровья матери и ребёнка:

Гарантии	Норма ТК РФ
Право на отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет с сохранением места работы (должности)	часть 1, 4 ст.256
Не устанавливается испытание при приёме на работу для женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет	абзац 2 части 4 ст.70
Возможность работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию	часть 3 ст.256
Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с письменного согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работника со своим правом отказаться от выполнения такой работы	часть 5 ст.96, часть 5 ст. 99, часть 7 ст.113, часть 2 ст.259
Запрет на привлечение к вахтовым работам	ст.298
Право на дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей), которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (для женщины, имеющей ребёнка (детей) в возрасте до 1,5 лет)	ст.258
Право на перевод на другую работу, в случае невозможности выполнения прежней работы, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста 1,5 лет	часть 4 ст.254
Запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением увольнения по отдельным основаниям)	часть 4 ст.261

Для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, реализуется программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования за счёт федерального бюджета. Соответствующие мероприятия организуются в целях приобретения или развития у женщин имеющихся знаний, компетенций и навыков, а также дальнейшего обеспечения их занятости (абзац 3, 4 пункта 1, подпункт «а» пункта 4 Положения, утверждённого постановлением Правительства РФ от 27.05.2021 N 800).

### **Гарантии другим категориям женщин**

В соответствии со статьёй 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 заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Аналогичная норма предусмотрена для женщин, работающих в сельской местности. Кроме того, женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ, Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1).

Защита прав и свобод женщин в сфере трудовых отношений обеспечивается путём установления административной ответственности, налагаемой на виновных лиц в соответствии с нормами Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.27, 5.27.1).