



## **Охрана труда женщин**

### **Общие положения**

Особенности охраны труда женщин закреплены в 41 главе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В соответствии со статьей 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

Применение труда женщин запрещается на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них показатели, установленные:

1. Приказом Минтруда России от 14.09.2021 N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную";
2. Санитарными правилами СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.12.2020 № 40 (далее – СП 2.2.3670-20);
3. Санитарными правилами и нормами СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 № 2.

### **Охрана труда женщин в период беременности и кормления ребенка**

Глава VII СП 2.2.3670-20 определяет требования к организации труда женщин в период беременности и кормления ребенка.

Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда.

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).

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.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора 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 (статья 254 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании листка нетрудоспособности и заявления беременной женщины и составляет:

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

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (статья 255 ТК РФ).

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется женщине по заявлению до достижения ребенком возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (статья 256 ТК РФ).

Указанные выше лица во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Если детей в возрасте до полутора лет двое или более, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа (статья 258 ТК РФ).

Беременных женщин запрещается (часть 1 статьи 259 ТК РФ):

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

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, направляются в служебные командировки, привлекаются к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и при условии отсутствия медицинских противопоказаний. 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 (часть 2 статьи 259 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется женщинам перед либо после отпуска по беременности и родам по их желанию.

Работодатель не вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (статья 261 ТК РФ).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. При этом работодатель имеет право требовать от женщины предоставить медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности, но не чаще чем один раз в три месяца.

Если по окончании беременности женщина продолжает работать, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Увольнение женщины в период ее беременности в связи с истечением срока трудового договора допускается в случае, когда трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с:



- женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающим трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Исключением из вышеуказанных случаев является увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 5 - 8, 10, 11 части 1 статьи 81 ТК РФ и в пункте 2 статьи 336 ТК РФ.

Одному из родителей (опекуну или попечителю), ухаживающему за ребенком-инвалидом по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц как по основному месту работы, так и по совместительству (статья 262 ТК РФ).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка. Правила предоставления таких выходных дней утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами». Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, не переносятся на другой календарный месяц.

Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется в любое удобное для них время.

Все указанные гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (статья 264 ТК РФ).